

### Die Entwicklung der Leistungsbereitschaft junger Werkstätiger von 1986 bis 1988: Bericht zur LIS (Leistungs-Intervallstudie)

Fischer, Evelyne; Kasek, Leonhard; Spitzky, N.; Thiele, Gisela; Ulrich, Gisela

Forschungsbericht / research report

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fischer, E., Kasek, L., Spitzky, N., Thiele, G., & Ulrich, G. (1989). *Die Entwicklung der Leistungsbereitschaft junger Werkstätiger von 1986 bis 1988: Bericht zur LIS (Leistungs-Intervallstudie)*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-403215>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Die Entwicklung der Leistungsbereitschaft  
junger Werktätiger von 1986 bis 1988

---

Bericht zur LIS (Leistungs-Intervallstudie)

Verfasser:

E. Fischer	(3.)
L. Kasek	(0., 1., 4., 8. und Gesamtedaktion)
N. Spitzky	(6.)
G. Thiele	(2., 5.)
G. Ulrich	(7., 8.)

Leipzig, Februar 1989

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
0. Vorbemerkung	4
1. Entwicklung der Leistungsmotivation	6
1.1. Entwicklung übergreifender Lebensorientierungen	6
1.2. Entwicklung leistungsrelevanter Lebensziele und Motive	9
1.3. Vorstellungen von den Faktoren, von denen Leistung abhängt	15
1.4. Haupteinflußfaktoren auf die Leistung und die Leistungsbereitschaft	18
2. Zukunftserwartungen	23
3. Einfluß von Arbeitsinhalten und -bedingungen auf die Leistungsbereitschaft	27
3.1. Arbeits- bzw. berufsbezogene Leistungsbereitschaft junger Werktätiger	27
3.2. Merkmale der Arbeit und das Erleben ihrer Wichtigkeit	29
3.3. Arbeitsbezogene Beeinflussungsgrößen für hohes Leistungsstreben	41
3.3.1. Einstellung zur Arbeit	41
3.3.2. Nutzung/Vervollkommnung fachlichen Wissens und Könnens	42
3.3.3. Einbringung eigener Ideen zur Realisierung der Arbeitsaufgabe	43
3.3.4. Mitwirkung bei Leitungsentscheidungen im Arbeitsprozeß	44
4. Kollektiv und Kooperation	46
5. Leitungsstil	50

6.	FDJ-Kollektiv und Planerfüllung	58
7.	Zu ausgewählten Aspekten der Freizeit	63
7.1.	Zum Freizeitumfang	64
7.2.	Einstellung zur Freizeit	67
7.3.	Zu ausgewählten Freizeitinteressen	72
8.	Anhang	76
8.1.	Ergänzende Tabellen	76
8.2.	Population	80
8.3.	Intervallkontingenzen	84

## 0. Vorbemerkung

Von der Leistungsbereitschaft und dem Engagement junger Werktätiger hängt viel für unsere gesellschaftliche Entwicklung ab. Dazu kommt, daß sich gegenwärtig das Verhältnis junger Werktätiger zur Arbeit verändert. Das alles hat uns bewogen, die Entwicklung der Leistungsbereitschaft differenziert zu untersuchen. Dabei haben wir uns für eine Intervallstudie entschieden, die es gestattet, Entwicklungen individuell zu verfolgen und besser auf Ursachen und Bedingungen zu schließen als Querschnittsuntersuchungen.

Die erste Etappe wurde 1986 durchgeführt. Die wichtigsten Erkenntnisse liegen in Form von Forschungsberichten vor:

- W. Gerth u. a.: "Bedingungen der Entwicklung des Leistungsstrebens und -verhaltens junger Werktätiger", Leipzig 1987
- W. Gerth u. a.: "Bedingungen und Prozesse bei der Herausbildung hoher Leistungsbereitschaft junger Werktätiger im Prozeß der Arbeit", Leipzig 1988
- L. Kasek: "Wissenschaftlich-technische Revolution - Kollektiv-Persönlichkeit", Leipzig 1987
- B. Locker: "Biografie und Leistungsverhalten junger Facharbeiter", Leipzig 1988
- E. Fischer: "Arbeitsinhalt und Persönlichkeitsentwicklung", Leipzig 1987
- G. Ulrich: "Ausgewählte Aspekte des geistig-kulturellen Lebens junger Werktätiger ...", Leipzig 1987
- K. Ulbrich: "Leistungsstreben von Lehrlingen", Leipzig 1987
- I. Röbenack: "Zum Verhältnis von Arbeit an modernster Technik bzw. Technologie und Freizeitverhalten Hoch- und Fachschulabsolventen", Leipzig 1987

Die zweite Etappe folgte von Ende 1987 bis Mitte 1988.

Schwierigkeiten ergaben sich daraus, daß ein Teil der jungen Werktätigen nicht mehr im alten Kollektiv tätig war; daher hat sich die Untersuchung über Monate hingezogen. Ein Teil konnte trotz aller Bemühungen nicht mehr aufgefunden werden (siehe Anhang 8.2.). Das führte dazu, daß die LIS-II-Teilnehmer insgesamt eine Positivauswahl darstellen. Die Werte bei vielen Motiven liegen einige Prozentpunkte (etwa 3 bis 5 % im Mittel) über dem Durchschnitt. Bei Trendaussagen haben wir uns daher auf diejenigen jungen Werktätigen bezogen, die an beiden Untersuchungen teilgenommen haben.

Im Bericht finden sich wiederholt Aussagen darüber, welcher Anteil der Untersuchten positiver oder negativer urteilt (im Verhältnis zu LIS I). Im Abschnitt 8.3. (Anhang) ist erläutert, wie solche Aussagen gewonnen werden.

Im vorliegenden Bericht haben wir versucht, die wichtigsten Trends zwischen Anfang 1986 und 1988 darzustellen, und - soweit das der Stand der Analysen zuließ - auch schon auf Ursachen und Bedingungen hinzuweisen. Deren differenzierte Analyse soll in einer Reihe spezieller Berichte erfolgen, die 1989 vorgelegt werden. Außerdem ist vorgesehen, eine Expertise zur Leistungsmotivation zu erarbeiten, ~~in der in Vorbereitung des XII. Parteitages der SED unsere~~<sup>in der</sup> einschlägigen Ergebnisse zusammengefaßt und verallgemeinert sowie Folgerungen für die Arbeit des Jugendverbandes abgeleitet werden sollen. Diese wurden im vorliegenden Bericht in den einzelnen Abschnitten angedeutet, aber eine systematische Zusammenfassung und Verallgemeinerung soll der erwähnten Expertise vorbehalten bleiben.

## 1. Entwicklung der Leistungsmotivation

### 1.1. Entwicklung übergreifender Lebensorientierungen

Veränderungen bzw. Entwicklungen in der Leistungsmotivation, die im folgenden genauer beschrieben werden sollen, sind eingebettet in die Entwicklung übergreifender Lebensorientierungen und Wertvorstellungen.

Diese sollen zunächst knapp skizziert werden, soweit die vorliegenden Ergebnisse dazu Aussagen zulassen:

1. Ein wichtiger Ausgangspunkt für die Bewertung aktueller Anforderungen und die Bereitschaft, sich bei deren Erfüllungen anzustrengen, sind Erwartungen und Vorstellungen von der Zukunft. Insgesamt wird zwar die persönliche Zukunft recht optimistisch gesehen (vgl. dazu Abschnitt 3), aber konkrete Vorstellungen und Pläne umfassen meist nur 1 bis 2 Jahre, nicht selten nur die nächsten Wochen und Monate. Es fehlen weitgehend große Ideale und weitgreifende anspruchsvolle Lebenspläne. Zuversichtlich meint daher meist: Das Leben wird in den nächsten Jahren besser, manches wird leichter, aktuelle Aufgaben werden bewältigt, in Freizeit und Familie mancher Wunsch verwirklicht, aber im großen und ganzen wird keine grundlegende Veränderung der gesellschaftlichen Mikroumwelt erwartet. Damit fehlen bei vielen jungen Werktätigen weitgesteckte Ziele und Ideale, für die es sich lohnt, sich anzustrengen, auch wenn der persönliche Nutzen nicht sofort erkennbar ist.

2. Außerordentlich stark wird Selbständigkeit betont, Gängelei jeder Art abgelehnt. Die Bereitschaft hat abgenommen, sich auch dann diszipliniert unterzuordnen, seine Pflicht zu erfüllen, wenn der Sinn der Disziplinennormen noch nicht voll verstanden wird, Nutzen und Bedeutung der konkreten Aufgabe nicht übersehen wird, die Arbeit monoton ist, kaum Anforderungen an die Qualifikation stellt und insgesamt als langweilig empfunden wird.

Die sich hier in Disziplinproblemen äußernden Ansprüche haben durchaus positive Aspekte, hier steht auch die Bereitschaft dahinter Mängel zu überwinden, die Arbeit effektiver und mit höherem gesellschaftlichen Nutzen zu gestalten.

Für die Lösung vieler Probleme wie Meisterung der Schlüsseltechnologien, Verminderung der Umweltverschmutzung und Überwindung von Lehrlauf, Bürokratie, mangelnder Flexibilität stecken in dieser Haltung wertvolle Potenzen. Es kann auch nicht übersehen werden, daß sich einige von jungen Werktätigen abgelehnte Disziplinnormen im Laufe der Jahre tatsächlich zu Hemmnissen kreativer Arbeit, flexibler Techniknutzung u. a. verwandelt haben. Auf der anderen Seite verlangen viele hochmoderne Anlagen peinlich genaue Einhaltung der Bedienungsvorschriften, deren Sinn oft nicht sofort verstanden wird, gibt es heute und in absehbarer Zukunft noch viele langweilige Tätigkeiten, die kaum Potenzen für die Persönlichkeitsentwicklung enthalten, die aber peinlich genau erfüllt werden müssen.

Dazu kommt, daß die Fähigkeit, die Arbeit selbständig zu planen und auszuführen, in Schule und Ausbildung zu wenig entwickelt wurde. Möglichkeiten und Freiräume, die Tätigkeit selbständiger zu gestalten, sich selbst Aufgaben zu stellen, Probleme zu lösen oder zu deren Lösung beizutragen, werden zu wenig erkannt und genutzt. Es herrscht eine Neigung vor, eigene Handlungsmöglichkeiten zu unterschätzen und den Erfolg eigenen Handelns stärker von äußeren Faktoren abhängig zu machen.

3. Die Tätigkeit selbst soll vielseitig und abwechslungsreich sein, vielfältige soziale Kontakte und Beziehungen vermitteln, sich durch effektive Arbeitsorganisation auszeichnen, die Kontinuität zuverlässige Materialversorgung und stetiges Arbeiten ohne Hektik, Produktionsausfall und Überstunden sichert. Der Nutzen und die Bedeutung der eigenen Aufgaben hat großen Einfluß auf die Leistungsbereitschaft (siehe dazu Kapitel 2).

Die Leiter sollen Verständnis für die Sorgen des einzelnen aufbringen, offen auch über Schwierigkeiten und Probleme sowie deren Ursachen informieren, schnell und unbürokratisch entscheiden, dabei Anregungen und Kritiken der Werktätigen ernst nehmen und berücksichtigen.



4. Fragen sozialer Gerechtigkeit bewegen junge Werktätige nach wie vor sehr stark, vor allem im Hinblick auf das Nettoeinkommen (sowohl die Relation Grundlohn-Leistung als auch Grundlohn-Qualifikation) und die Versorgung. Gerechtigkeit bedeutet für junge Werktätige, daß die Beurteilung des einzelnen, entsprechende Entscheidungen und Stimuli sowie die Versorgung mit Konsumgütern, Dienstleistungen, Urlaubsreisen u. a. nach allgemein anerkannten Normen erfolgen. Das bedeutet vor allem nach dem Leistungsprinzip.

Versorgungsmängel mit allen ihren sozialen Konsequenzen (junge Werktätige haben hier besonders "Beziehungen" und zusätzliche Geschenke im Auge), Intershops, die Praxis der Wohnraumvergabe, Versorgungsunterschiede zwischen den Territorien u. a. höhlen nicht nur das Leistungsprinzip aus, sondern treffen eine Grundmaxime des Handelns überhaupt: das Streben nach sozialer Gerechtigkeit.

5. Diese Tendenzen werden verstärkt durch die Entwicklung in der Sowjetunion. Hier wird eine Alternative gesehen, Probleme zu lösen. Viele der heute auftretenden Tendenzen sind schon in den 70er Jahren aufgetreten. Unter dem Einfluß der sowjetischen Glasnost sowie der Erfahrung, daß in den wenigen Jahren, in denen junge Werktätige selbst die gesellschaftliche Entwicklung verfolgen, viele der erst vor allem die Erwachsenen, dann zunehmend sie selbst bewegenden Probleme nicht spürbar gelöst wurden, wirken sich gesellschaftliche Widersprüche heute stärker auf das Denken und Handeln aus.

Diese Haltungen und Erwartungen prägen natürlich auch die Entwicklung der Leistungsbereitschaft in den knapp zwei Jahren, die die LIS umfaßt. Die im folgenden vorgestellten empirischen Ergebnisse sind Resultat der Wechselwirkung von gesellschaftlich-historischen und individuell-biografischen Einflüssen. Sie zeigen wie sich die Veränderungen grundlegender Haltungen auf die Leistungsbereitschaft auswirken.

Bei der Bewertung der Daten und vor allem bei der Suche nach den Faktoren und Bedingungen, die diese Ergebnisse hervorgebracht haben, muß das beachtet werden.

Tab. 1: Entwicklung grundlegender Lebensziele  
(5stufiges AM)

%			das hat
			große Bedeutung (Pos. 1+2)
	selbstkritisch sein, eigene Schwächen überwinden	LIS II LIS I	86 70
	von den Arbeitskollegen geachtet und anerkannt werden	LIS II LIS I	84 87
	sich mit Anwendungsmöglichkeiten von Wissenschaft und Technik beschäftigen	LIS II	70
	alle Möglichkeiten nutzen, um Geld zu verdienen	LIS II LIS I	68 57
	für andere Menschen da sein, auch wenn man selbst auf etwas verzichten muß	LIS II LIS I	71 76
	schöpferisch sein, Neues ausdenken	LIS II LIS I	62 69
	sich voll und ganz für die Stärkung des Sozialismus einsetzen	LIS II LIS I	61 67
	ohne große Anstrengung ein angenehmes Leben führen	LIS II LIS I	26 23

## 1.2. Entwicklung leistungsrelevanter Lebensziele und Motive

Insgesamt zeigen sich folgende Trends bei grundlegenden leistungsrelevanten Lebenszielen:

geringe Bedeutung (Pos. 4+5)	gegenüber LISI(1986)	
	zuge- nommen	abge- nommen
3 1	17	30!
2 0	19	29
9	in LIS I nicht erfragt	
10 9	26	28
4 1	18	31
7 4	24	26
12 9	19	29
5+47 53	34	28

Etwas stärker ausgeprägt ist nur das Bestreben, ohne Anstrengung ein angenehmes Leben zu führen. Annähernd gleich geblieben sind schöpferisch sein und Geld verdienen. Das Bestreben, möglichst viel Geld zu verdienen, hat auf Denken und Handeln relativ mehr Einfluß gewonnen, weil andere Lebensziele an Bedeutung verloren haben. In den Diskussionen über Preise und Versorgung kommt unter anderem (z. B. das erwähnte Streben nach sozialer Gerechtigkeit und Erweiterung des Angebotes in höheren Preisklassen) ein gewisser Sinnverlust in den grundlegenden Lebenszielen zum Ausdruck. Besonders gravierend sind diese rückläufigen Trends beim Bestreben, selbstkritisch zu sein, eigene Schwächen zu überwinden (Netto = -13 %), für andere Menschen da sein, auch wenn man selbst auf etwas verzichten muß (Netto = -13 %), von den Arbeitskollegen geachtet und anerkannt zu werden (Netto = -10 %) und sich für die Stärkung des Sozialismus einsetzen (Netto = -10 %).

Das Bemühen, eigene Schwächen zu überwinden, hat nur Sinn, wenn man sich selbst als verantwortlich für seine Leistungen erlebt. Die leider verbreitete Erfahrung, daß alles "abgesichert" ist, kann zu einem teilweisen Verlust an Verantwortungsgefühl führen. Im Ergebnis werden Schwächen in der gesellschaftlichen Umwelt etwas stärker gesehen, eigene etwas weniger. Dennoch hat das Streben, eigene Schwächen zu überwinden, für junge Werktätige immer noch große Bedeutung, ebenso wie die Orientierung an sozialen Beziehungen.

Aber auch hier gilt, daß trotz des kräftigen rückläufigen Trends, das Bestreben, anderen zu helfen, für andere da zu sein, immer noch relativ große Bedeutung hat.

Hinter dem schwächer werdenden Bestreben, sich für die Stärkung des Sozialismus einzusetzen, steht vor allem die stärkere Orientierung an der unmittelbaren Umgebung. Diese "Hier und Jetzt"-Orientierung führt dazu, daß die Gesellschaft aus dem Blick gerät, unwichtiger wird, keine Abwendung vom Sozialismus (obwohl auch das bei einer kleinen Minderheit nicht auszuschließen ist).

Ähnliche Tendenzen liegen auch bei der Leistungsmotivation vor:

Tab. 2: Entwicklung von Leistungsmotiven  
(4stufiges AM)

%			Das hat für mein Lei- stungsstreben		gegenüber LIS I (1986)	
			sehr große Bedeu- tung	gerin- ge Be- deutung	zuge- nommen	abge- nommen
	wissen, wozu meine Arbeit gebraucht wird	LIS II	42	9	in LIS I nicht erfragt	
	mein Wissen nutzen und vervollkommen	LIS II LIS I	37 49	7 4	15	29
	Achtung und Aner- kennung im Kollektiv erlangen	LIS II LIS I	29 33	17 12	18	29
	vielseitige Ar- beitsanforderun- gen erfüllen	LIS II	28	12	in LIS I nicht erfragt	
	eigene Ideen zur Realisierung der Arbeitsaufgabe ein- bringen	LIS II LIS I	29 30	15 13	18	22
	als geachteter Fach- mann gelten	LIS II LIS I	27 25	13 13	22	18
	in meinem Wissen und meinen Fähig- keiten herausge- fordert werden	LIS II	26	15	in LIS I nicht erfragt	
	das Ansehen meines Kollektivs stärken	LIS II LIS I	22 25	20 15	20	23
	viel Geld verdie- nen	LIS II LIS I	23 20	24 33	24	21
	eine verantwor- tungsvolle Tätig- keit ausüben	LIS II	21	27	in LIS I nicht erfragt	
	Achtung und Aner- kennung des Lei- ters erhalten	LIS II LIS I	16 17	31 25	20	23
	bei Leitungsent- scheidungen mit- wirken	LIS II LIS I	15 17	34 26	19	29
	in der Arbeit mehr als das Geforderte leisten	LIS II LIS I	10 15	28 25	19	26
	mir selbst bewei- sen, was ich kann	LIS II	13	42	in LIS I nicht erfragt	
	nicht kritisiert werden	LIS II LIS I	6 7	68 71	32	26
	mehr leisten als meine Kollegen	LIS II LIS I	5 7	61 57	25	22

Zugenommen haben vor allem einige leistungsorientierte Ziele: als geachteter Fachmann gelten und mehr leisten als meine Kollegen.

Bedingt wird Leistung auch durch das Bestreben gefördert, nicht kritisiert zu werden, das insgesamt ebenfalls zugenommen hat. Allerdings stimuliert diese Haltung kein überdurchschnittliches Engagement und keine für schöpferische Aktivität nötige Risikobereitschaft, sie orientiert einseitig auf die Abarbeitung übertragener Aufgaben und hemmt darüber hinausgehendes Engagement eher. Das Bestreben, viel Geld zu verdienen, hat ebenfalls zugenommen. Es fördert Leistung vor allem dann, wenn es sich in ein Gefüge weiterer leistungsorientierter Arbeitsmotive einordnet. In diesem Kontext bildet das Streben nach hohem Einkommen eine wichtige Komponente der Leistungsmotivation, dominiert es einseitig, fördert es allerdings Engagement in der Arbeit kaum. Das läßt sich verallgemeinern: Leistungsstarke zeichnen sich vor allem dadurch aus, daß sie vielfältige Interessen und Motive haben. Bei Leistungsschwachen sind oft nur wenige Motive sehr stark entwickelt. Die Hauptkomponenten solcher Motivationsvielfalt bei Leistungsstarken sind gegenwärtig (nach Ergebnissen von Querschnittskorrelationen in der Gesamtpopulation):

- Motiv 1: in den eigenen Kenntnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und persönlichen Stärken herausgefordert werden
- Motiv 2: eigene Ideen zur Realisierung der Arbeitsaufgabe einbringen zu können
- Motiv 3: das Ansehen des Kollektivs stärken zu helfen
- Motiv 4: bei Leitungsentscheidungen im Arbeitsprozeß mitreden zu können
- Motiv 5: Achtung und Anerkennung im Kollektiv zu erlangen.

Auch das verdeutlicht: Leistungsmotivation formt sich gegenwärtig qualitativ um, die eigene soziale Aktivität, das Streben sich selbst stärker als Subjekt sozialer Prozesse im Betrieb, mindestens aber der eigenen Tätigkeit zu erleben, gewinnt an Einfluß auf die Leistungsbereitschaft. Damit ergeben sich viele neue Ansatzpunkte zur Stimulierung des Engagements der jungen Werk tätigen.

Sie werden aber auch zu unbequemen Partnern ihrer Leiter. Wichtig ist, den Interessen und Ansprüchen junger Werktätiger verständnisvoll zu begegnen und zum Teil überspitzt und aggressiv vorgetragene Sorgen und Kritiken in Engagement zu ihrer Überwindung überzuleiten.

Stark abgenommen haben (siehe Tab. 2): mein Wissen nutzen und vervollkommen, Achtung und Anerkennung im Kollektiv erlangen, bei Leitungsentscheidungen mitwirken, in der Arbeit mehr als das Geforderte leisten.

Diese Trends sind ambivalent zu bewerten: Einmal steht dahinter das schon erwähnte Streben nach sinnvollen, nützlichen Aufgaben. So hat Wissen als Selbstzweck, die Haltung, das es gut ist, viel zu wissen, auch wenn man noch nicht weiß, wozu diese Kenntnisse einmal gut sein werden und sie eigenen Interessen nicht entsprechen, an Bedeutung verloren. Dagegen hat die Bereitschaft, sich Kenntnisse anzueignen, die helfen, die Arbeitsaufgaben effektiver zu erledigen bzw. Arbeitsaufgaben zu erhalten, die den eigenen Interessen besser als bisher entsprechen oder die einfach als interessant empfunden werden, enorm zugenommen. Das läßt sich gegenwärtig am besten an den vielfältigen Aktivitäten nachweisen, die vor allem männliche junge Werktätige (darunter sehr viele Facharbeiter) unternehmen, sich fundierte Kenntnisse zum Umgang mit Computern anzueignen (wobei vor allem bei Facharbeitern Spiele oft der erste Schritt sind, ~~sich~~ in BASIC einzudringen).

Analoges gilt auch für die Arbeit, wie erwähnt, <sup>hängt</sup> Engagement stärker als vor einigen Jahren vom Inhalt der Aufgaben ab. Wir kommen darauf im Abschnitt 3, vor allem 3.3., zurück. Der Rückgang des Bestrebens ohne Bezug auf die Art der Tätigkeit immer mehr zu leisten als das Geforderte, bedeutet daher keine generelle Abnahme von Leistungsbereitschaft.

Den Tendenzen bezüglich des Strebens im Arbeitskollektiv geachtet zu werden, dürfte einerseits die allgemein stärkere Betonung von informellen Gruppen wie Freunde, Freizeitgruppen (vgl. dazu Abschnitt 4), andererseits aber auch die Erfahrung zugrunde liegen, daß das Kollektiv nur wenig im Betrieb mitzureden hat. Noch deutlicher dürfte sich die Differenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit sozialistischer Demokratie auf das Streben auswirken, bei Leitungsentscheidungen mitzuwirken.

Zwar werden vor allem bei der Einführung neuer Technik junge Werktätige stärker in Entscheidungen einbezogen, haben sie Einfluß auf die Gestaltung wesentlicher Aspekte der Mensch-Maschine- und Mensch-Mensch-Arbeitsteilung und damit auf den Inhalt ihrer Arbeit. Aber bei der Mehrheit erschöpft sich demokratische Mitwirkung bei der Plandiskussion oft in der Gestaltung sozialer (z. B. Pausenversorgung) bzw. hygienischer Bedingungen (z. B. Sauberkeit im Sanitärbereich).

In vielen Kollektiven werden selbst solche Vorschläge relativ weniger beachtet: In LIS II sagten 38 %, daß sie in der Plandiskussion Vorschläge gemacht haben, in LIS I waren es 26 %. Die Zunahme geht sowohl auf größere soziale Aktivität der leistungsbereiten Werktätigen zurück als auch darauf, daß sich nach erfolgreicher Einarbeitung die soziale Position im Kollektiv gefestigt hat (siehe Abschnitt 4). Von diesen Vorschlägen wurden in den Plan eingearbeitet: LIS I vollständig 21 %, teilweise 51 %, in LIS II waren es vollständig 19 %, teilweise 52 %.

Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen junger Intelligenz (Hochschulabsolventen, Vorschläge gemacht LIS I: 55 %, LIS II 73 %) und Facharbeitern (LIS I: 16 %, LIS II 26 %). Das zeigt sich auch bei der Realisierung:

Tab. 3: Realisierung der Planvorschläge

		voll- ständig	teil- weise
Hochschulabsolventen	LIS II	22	60
	LIS I	27	60
Facharbeiter	LIS II	17	47
	LIS I	21	41

Die gewachsene Aktivität bei der Plandiskussion hat u. a. dazu geführt, daß mehr junge Werktätige die Erfahrung sammeln mußten, daß ihre Vorschläge nicht beachtet werden. Das führt bei einem Teil zur Resignation, zumal das Kollektiv oft nur wenig Möglichkeiten hat bzw. nutzt, mit entsprechendem Nachdruck dafür zu sorgen, daß mehr Vorschläge aufgegriffen werden. Auch die Möglichkeiten der Leiter der Kollektive sich gegebenenfalls bei übergeordneten Leitungen durchzusetzen, werden recht kritisch beurteilt (vgl. Abschnitt 5).



Andererseits haben sie oft nicht die nötige Entscheidungsbefugnis, die Vorschläge und Kritiken selbst aufzugreifen und umzusetzen.

### 1.3. Vorstellungen von den Faktoren, von denen Leistung abhängt

Wie bereits mehrfach erwähnt, haben die Vorstellungen der jungen Werkstätigen von den Faktoren, von denen die Ergebnisse des eigenen Handelns abhängen, sehr großen Einfluß sowohl auf das Engagement in der Tätigkeit als auch auf die Bewertung der dabei gesammelten Erfahrung. Es ist plausibel, daß ich mich auf Aktivitäten konzentriere, die ich für sehr wichtig halte, von mir verfolgte Ziele zu erreichen (z. B. mir zusätzliche Kenntnisse aneigne, wenn ich hier einen Hauptfaktor für von mir angestrebten Tätigkeitserfolg sehe oder auch versuche mit viel Aufwand informelle Beziehungen aufzubauen, um mich gegen Versorgungsengpässe bei Material, Geräten, Computersoftware abzusichern und ich reagiere auf einen Mißerfolg je nach den vermuteten Ursachen anders).

Zu dieser "naiven Leistungstheorie" der jungen Werkstätigen sollen im folgenden einige Ergebnisse vorgestellt werden:

Überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft führt nur dann zu entsprechendem Verhalten, wenn der Erfolg als erreichbar antizipiert wird, wenn die Ergebnisse als vorwiegend vom eigenen Handeln abhängig erlebt werden. Die hier vorliegenden Ergebnisse sind aber in ihrer Aussagekraft eingeschränkt, weil Arbeitsergebnisse nur dann als Erfolg oder Mißerfolg bewertet werden, wenn von vornherein eine hohe Ich-Beteiligung, emotionale Identifikation mit der Aufgabe vorlag. Das ist keineswegs für alle Aufgaben und alle Werkstätigen typisch. Für einen Fließbandarbeiter gibt es im Alltag kaum Anlässe für Erfolge bzw. Mißerfolge, während es andererseits Arbeiter gibt, die nur einzelne, immer wieder andere Produkte herstellen, für die beinahe jede Aufgabe zum Erfolg oder Mißerfolg führt. Erfolgserlebnisse setzen Handlungsspielräume und entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten voraus. Insofern erfassen unsere Indikatoren nur einen Teil realen Leistungsverhaltens und klammern die Aufgaben aus, die ohne wesentliche emotionale Beteiligung ausgeführt werden, bei denen der Handlungsspielraum stark eingeengt ist.

Die folgende Tabelle zeigt zunächst, von welchen Faktoren Erfolg abhängig gemacht werden:

Tab. 4: Faktoren für Erfolg in der Arbeit

gegenüber LIS I

		sehr stark (Pos. 1)	schwach bzw. gar nicht (Pos. 3+4)	zuge- nommen	abge- nommen
Interesse an der Arbeitsaufgabe	LIS II	33	14	25	25
	LIS I	34	14		
gute Arbeits- organisation	LIS II	32	17	22	28
	LIS I	34	13		
Fleiß	LIS II	31	10	16	21
	LIS I	34	7		
fachliches Wis- sen und Können	LIS II	32	13	16	36
	LIS I	40	8		
Unterstützung durch Kollegen	LIS II	10	39	30	24
	LIS I	12	45		
Anleitung durch Leiter	LIS II	10	53	25	28
	LIS I	12	47		
andere Faktoren	LIS II	4	87	15	18
	LIS I	6	84		

Nur den Kollegen sowie einer Vielzahl sehr spezieller Faktoren wird mehr Einfluß zugeschrieben. Insbesondere fachlichem Wissen und Können wird weniger Einfluß zugeschrieben, auch Fleiß. Damit messen die jungen Werkstätigen genau den Zügen ihrer Persönlichkeit weniger Einfluß zu, die sie beeinflussen können (z. B. Wissen durch gezielte Weiterbildung). Die veränderte Haltung zur Weiterbildung, die starke Betonung des übersehbaren Nutzens von Qualifizierungsmaßnahmen dürfte hier eine Erklärung finden, aber auch die vorn erwähnten Veränderungen anderer Motive werden von dieser Haltung beeinflußt. Spitzenleistungen werden damit insgesamt zunehmend mehr von äußeren Faktoren als von der eigenen Persönlichkeit abhängig gemacht. Damit wird Leistungsbereitschaft gehemmt.

Zur Abrundung haben wir noch gefragt, von welchen Faktoren Mißerfolge abhängig gemacht werden:

Tab. 5: Faktoren für Mißerfolg in der Arbeit

		gegenüber LIS I			
		sehr stark	schwach bzw. gar nicht	zuge- nommen	abge- nommen
		(Pos. 1)	(Pos. 3+4)		
schlechte Arbeitsorganisation	LIS II	24	33	28	28
	LIS I	28	31		
mangelndes Interesse an der Arbeitsaufgabe	LIS II	20	45	36	30
	LIS I	18	43		
ungenügendes Wissen und Können	LIS II	18	47	29	25
	LIS I	22	46		
mangelnder Fleiß	LIS II	15	45	30	26
	LIS I	12	46		
unzureichende Unterstützung durch Kollegen	LIS II	7	63	31	27
	LIS I	7	65		
unzureichende Unterstützung durch Leiter	LIS II	7	65	25	27
	LIS I	7	65		
andere Faktoren	LIS II	5	88	14	14
	LIS I	6	87		

Während keinem Faktor insgesamt wesentlich weniger Einfluß zugeschrieben wird, wird der Einfluß von mangelndem Interesse, ungenügendem Wissen und Können, Fleiß und Unterstützung durch die Kollegen stärker betont, wie auch das Bestreben, nicht kritisiert zu werden, Mißerfolge zu vermeiden, zugenommen hat. Mißerfolge werden insgesamt etwas stärker vom eigenen Handeln abhängig gemacht, wobei trotzdem relativ stärker als bei Erfolgsfaktoren, die außerhalb der Persönlichkeit liegen, entscheidender Einfluß auf den Mißerfolg zugeschrieben wird. Insgesamt hat sich eine Orientierung auf den Leistungsdurchschnitt verstärkt. Mißerfolge werden etwas stärker als vor zwei Jahren als beeinflussbar, d. h. vermeidbar erlebt, Erfolge etwas stärker als unbeeinflussbar.

Erfolgstreben dominiert zwar gegenüber dem Streben Mißerfolge zu vermeiden, eindeutig, hat aber abgenommen. Hier eine Wende zu erzielen, Bedingungen zu schaffen, die Erfolgserlebnisse häufiger vermitteln und stärker vom eigenen Handeln abhängig machen, liegt wahrscheinlich der entscheidende Ansatzpunkt zur Förderung von Leistungsbereitschaft und Spitzenleistungen.

#### 1.4. Haupteinflußfaktoren auf die Leistung und die Leistungsbereitschaft

Um einen Überblick über die Haupteinflußfaktoren auf die Leistungsentwicklung zu gewinnen, wurden die Veränderungen der (selbst eingeschätzten) Leistung von LIS I zu LIS II zu verschiedenen hypothetisch vermuteten Einflußfaktoren aus LIS I in Beziehung gesetzt. Dieses Verfahren hat den Vorteil, daß eine Rückwirkung der Leistung auf diese Faktoren weitgehend ausgeschlossen werden kann: Die analysierten Leistungsveränderungen sind erst eingetreten nachdem diese Faktoren in LIS II erfaßt wurden. Dabei ergaben sich bei Facharbeitern (vgl. Tab. 35 im Anhang) folgende Hauptfaktoren:

1. Motivation:
  - selbstkritisch sein, eigene Schwächen überwinden
  - ohne große Anstrengung ein angenehmes Leben führen (hemmt Leistung)
  - in der Arbeit mehr als das Geforderte leisten
  - als geachteter Fachmann gelten
  - hoher Stellenwert für die Arbeit: Lohn (bzw. Gehalt), gutes Verhältnis zum Leiter, Möglichkeit den Arbeitsablauf selbst zu bestimmen, hohe Vielfalt der zu erfüllenden Aufgaben
2. Arbeitsinhalte und Bedingungen:
  - Möglichkeiten, den Arbeitsablauf selbst zu gestalten, Entscheidungsspielraum
  - Möglichkeit bzw. Notwendigkeit, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern
  - Anforderungsvielfalt
  - Kenntnis der Bedeutung der zu erfüllenden Arbeitsaufgaben
  - Aufgabenschwierigkeit (Optimal: an der oberen Grenze dessen, was in der gegebenen Zeit mit den zur Verfügung stehenden Mitteln, Kenntnissen und Fähigkeiten gelöst werden kann), vgl. Abschnitt 3

3. Vorstellungen von den leistungsfördernden Faktoren:
  - für Erfolg wird von jungen Werktätigen mit positiver Leistungsentwicklung verantwortlich gemacht: Unterstützung durch Kollegen und fachliches Wissen und Können
  - für Mißerfolg: mangelnder Fleiß, Desinteresse an der Aufgabe, mangelndes Wissen und Können und schlechte Arbeitsorganisation
4. soziale Atmosphäre:
  - intensive Kommunikation über neue Entwicklungen auf dem Arbeitsgebiet und noch zu überwindende Schwierigkeiten bei der Aufgabenerfüllung, weniger über Verhaltensweisen einzelner Kollegen
  - soziales Ansehen im Kollektiv wird bestimmt durch kollegiales Verhalten, hohe Leistungen, Zuverlässigkeit und neue Ideen zur effektiveren Arbeit (siehe Abschnitt 4)
5. Leitungsstil:
  - insgesamt Zufriedenheit mit der Arbeit des unmittelbaren Leiters
  - dieser berücksichtigt bei Einschätzungen auch die persönlichen Anstrengungen (und damit inwieweit das Potential an Kenntnissen und Fähigkeiten ausgeschöpft und erweitert wurde)
  - vom Arbeitsstil sind vor allem 4 Komponenten mit Leistung korreliert: kann sich gegebenenfalls bei übergeordneten Leitungen durchsetzen, analysiert kritisch die Leistungen des Kollektivs, bewertet die Leistungen gerecht und hat Verständnis für die persönlichen Sorgen und Nöte seiner Mitarbeiter (vgl. Abschnitt 5)

Die Faktoren, von denen die Leistungsmotivation junger Arbeiter abhängt, sollen in einem speziellen Bericht differenzierter untersucht werden. Ein Beispiel zeigt Tab. 36 im Anhang.

Aus den vorliegenden Erkenntnissen lassen sich folgende allgemeine Schlußfolgerungen für die Förderung der Leistungsbereitschaft ableiten:

1. Möglichkeiten, selbständig zu arbeiten, Leistungsbewertung anhand erreichter Ergebnisse, verbunden mit Entscheidungsmöglichkeiten, den konkreten Arbeitsablauf selbst zu planen und zu gestalten, gehören zu den wichtigsten Bedingungen, die hohen Leistungsanspruch fördern. In diesem Zusammenhang bewähren sich in einer Reihe von Betrieben auch Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung. Starke Impulse gehen von Arbeitsanforderungen aus, die zur Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten beitragen und dazu zwingen, Wissen und Können ständig zu erweitern und zu vertiefen.

2. Aneignung und Verarbeitung der Arbeitsanforderungen und -bedingungen ist ein aktiver Prozeß. Es hängt nicht nur von den Bedingungen ab, wie sich Leistungsbereitschaft entwickelt, sondern auch davon, welche Persönlichkeiten wie tätig sind. In diesem Sinn wird Leistungsbereitschaft durch folgende Haltungen gefördert: sich selbst bestätigen wollen, Wissen anwenden und vervollkommen wollen, selbständig arbeiten wollen, Streben nach vielfältigen und abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben und von den Arbeitskollegen geachtet werden wollen. Auch hier zeigt sich wie bei den Motiven, die mit Leistung am stärksten korreliert sind, daß einige der Trends, die sich gegenwärtig in den Arbeitsorientierungen junger Werktätiger abzeichnen, durchaus wünschenswert sind, auch wenn dabei manch bisher bewährter Wert (z. B. Pflichtbewußtsein) auf der Strecke zu bleiben droht. Junge Werktätige sind heute weder fauler noch fleißiger als frühere Jahrgänge. Sie haben aber andere Einstellungen, Erwartungen und Ansprüche, andere Kenntnisse und Erfahrungen. Diese beinhalten sowohl neue Chancen für die Entwicklung von Leistungsbereitschaft, vor allem bei anspruchsvoller schöpferischer Arbeit, als auch Risiken und Probleme, wenn Ansprüche und Realität zu weit auseinanderklaffen.

Nicht zuletzt von der Qualität der Leitungsarbeit hängt es ab, ob die skizzierten Veränderungen zu einer höheren Qualität von Leistungsbereitschaft, wie sie zur Meisterung der Schlüsseltechnologien nötig ist, führen oder zu nachlassendem Engagement und Disziplinschwierigkeiten.

3. Wichtig ist, daß die jungen Werktätigen für den Erfolg ihrer Anstrengung vor allem ihren Fleiß sowie ihr Wissen und Können verantwortlich machen bzw. äußere Faktoren, die von ihnen als veränderbar erlebt werden. Das setzt natürlich einen entsprechenden Handlungsspielraum, gute Arbeitsorganisation (die Kontinuität und ausreichende Versorgung mit Material, Geräten, Rohstoffen usw. sichert, durchschaubar und in ihren Folgen berechenbar ist) und einen entsprechenden Führungsstil voraus. Diese Bedingungen führen aber nicht automatisch dazu, daß persönliche Leistung primär als Ergebnis eigener Anstrengung erlebt wird (und nicht etwa als Ergebnis externer, persönlich kaum beeinflussbarer Prozesse).

Solcher Haltung liegen viele Erfahrungen zugrunde; sie sind relativ stabil und wirken in gewissen Grenzen auch unabhängig von den aktuellen Anforderungen und Bedingungen weiter. Das eröffnet die Möglichkeit, daß solche Annahmen über die Faktoren, von denen Ergebnisse der Tätigkeit abhängen, auch den Sinn eigenen Handelns in Frage stellen und damit Handlungsfähigkeit blockieren. Hier liegt eine Ursache dafür, daß z. B. erweiterte Möglichkeiten, selbständig zu arbeiten oder im Rahmen sozialistischer Demokratie im Betrieb mitzureden, oft nicht sofort zu entsprechendem Engagement führen, sondern zunächst Lernprozesse einleiten, in deren Verlauf vorhandene Vorstellungen von den Faktoren, von denen der Erfolg eigenen Handelns beeinflusst wird, erschüttert und verändert werden. Erst im Ergebnis dieser Lernprozesse entwickeln sich Haltungen, die es gestatten, erweiterte Handlungsmöglichkeiten adäquat zu erkennen und für die eigene Tätigkeit zu nutzen.

In diesem Sinn haben demokratische Mitbestimmung, Möglichkeiten zu selbständiger, eigenverantwortlicher Tätigkeit eine große, nicht zu ersetzende Bedeutung für die Entwicklung von Handlungsfähigkeit.

4. Haltungen werden im Arbeitskollektiv mit geformt und bewertet, auch die Leistung hängt von der Qualität der Kollektivbeziehungen mit ab. Leistungsbereitschaft wird am stärksten gefördert, wenn ein hohes Niveau der Zusammenarbeit von gegenseitiger Hilfe und Erfahrungsaustausch bzw. Fachkommunikation vorhanden ist. Die Wirkung der Kollektivnormen hängt entscheidend davon ab, wie sie zur Entwicklung einer solchen Zusammenarbeit beitragen. Wichtig ist weiterhin eine Atmosphäre, in der Kameradschaftlichkeit, Offenheit und freundschaftliche Beziehungen dominieren. Damit kann gesichert werden, daß Meinungsverschiedenheiten und Konflikte konstruktiv gelöst werden können und Spannungen nicht die Zusammenarbeit behindern. In Kollektiven, in denen sich die Leistungsbereitschaft am günstigsten entwickelt, wird meist häufiger über die Arbeitsaufgaben gesprochen, vor allem über offene Probleme und Schwierigkeiten, die zu ihrer Erfüllung überwunden werden müssen, Über neue Entwicklungen in Wissenschaft und Technik. In Kollektiven, in denen die Entwicklung der Leistungsbereitschaft am ungünstigsten verläuft, dominieren dagegen häufig sehr einseitig Gespräche über das Verhalten der Kollegen und latente Spannungen.

Wichtig ist weiterhin auch ein realistisches Niveau der Erwartungen an das Kollektiv und auch eine Bewahrung einer gewissen Unabhängigkeit im Denken und Handeln. Überzogene Erwartungen führen leicht zur Unzufriedenheit, die häufig mit Charaktereigenschaften der Kollegen erklärt wird. Damit entstehen leicht schwer lösbare Spannungen und Verstimmungen, die wiederum die Arbeitsatmosphäre beeinträchtigen. Übertrieben skeptische Erwartungen an das Kollektiv kommen interessanterweise zumindest bei jungen Werktätigen kaum vor. Das ist ein Ausdruck des hohen Stellenwertes, den soziale Geborgenheit für sie hat.

Eine relative Eigenständigkeit im Denken und Handeln ist notwendig, um soziale Prozesse im Kollektiv aktiv beeinflussen zu können, neues auch erfolgreich einzubringen und durchsetzen zu können. Durch solche Eigenaktivität als Subjekt sozialer Prozesse im Kollektiv wird Handlungsfähigkeit gefördert. Das ist sehr wichtig für die Leistungsbereitschaft. Andererseits können so auch Spannungen entstehen als Folge der Verletzungen von Kollektivnormen.



## 2. Zukunftserwartungen

Für die Leistungsbereitschaft und die Motivation zu hohen Leistungen in Beruf und Gesellschaft sind optimistische Zukunftserwartungen von entscheidender Bedeutung. Sie sind für den jungen Werktätigen richtungsweisend, bestimmen und beeinflussen das Handeln und Verhalten mit. Diese Abhängigkeit ist hinsichtlich der persönlichen Zukunftsvorstellungen besonders stark. Hierbei liegt der Optimismus in den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten begründet, der eigenen Kraft, die persönliche Zukunft zu bewältigen.

Tab. 6: Einschätzung der persönlichen Zukunft  
Angaben in %

		Ich schätze meine Zukunft ein		
		sehr zu- versicht- lich/zu- versicht- lich	kaum/ über- haupt nicht zuver- sicht- lich	kann ich nicht einschätzen
gesamt	LIS II	86	6	7
	LIS I	83	5	12
männlich	LIS II	87	6	7
	LIS I	85	5	10
weiblich	LIS II	86	6	8
	LIS I	81	3	16
Leiter	LIS II	95	2	3
	LIS I	91	4	6
Nichtleiter	LIS II	83	8	9
	LIS I	82	5	13

Die Mehrheit der jungen Werktätigen ist optimistisch hinsichtlich ihrer persönlichen Zukunft. Nur jeder 20. Jugendliche ist kaum bzw. überhaupt nicht zuversichtlich. Zwischen den Geschlechtern treten zumindest in der II. Etappe keine Unterschiede auf, wohl aber zwischen Leitern und Werktätigen ohne Leitungsfunktion. Leitungskader sind sowohl diejenigen, die weniger planlos in ihre persönliche Zukunft sehen, als auch die, welche den höchsten Optimismus zeigen.

Nur jeder 40. von ihnen sieht seine Entwicklung kaum zuversichtlich, wogegen das bei den Werkträgern, die keine Funktion bekleiden, etwa jeder 11. so angibt.

Verantwortung, Engagement und Entscheidungskompetenz veranlassen junge Werkträger ständig zur aktiven Auseinandersetzung mit der Umwelt, geben ihnen größere Sicherheit, die eigene Entwicklung positiver zu bewältigen und einen zuversichtlichen Blick in ihre persönliche Zukunft zu entwickeln.

Wie Ergebnisse anderer Studien nachweisen, sind Werkträger mit hohen Leistungen im Beruf überdurchschnittlich optimistisch hinsichtlich ihrer persönlichen Zukunft. Sie vertrauen ihren eigenen Fähigkeiten, ihre Entwicklung positiv zu beeinflussen und entsprechend zu gestalten.

Tendenziell zeigt sich im Verlauf der beiden Etappen der Untersuchung ein Rückgang der Werkträgern, die ihre persönliche Zukunft nicht einschätzen können. Diese positive Entwicklungstendenz hängt sicher mit ersten beruflichen Erfolgen, zunehmender Erfahrung aber auch Verpflichtungen zusammen, die sich aus Gründung einer eigenen Familie ergeben. Die Abhängigkeit einer optimistischen Zukunftserwartung vom steigenden Lebensalter, die etwa bis zum 35. Lebensjahr recht kontinuierlich wächst und von der Qualifikation, d. h. auch von den allgemeinen kognitiven Fähigkeiten, konnte in mehreren unterschiedlichen Untersuchungen nachgewiesen werden.

Die jungen Werkträgern können nach bestimmten einschneidenden Entwicklungsabschnitten (z. B. Abschluß der Berufsausbildung, Aufnahme einer Tätigkeit in einem anderen Kollektiv, Gründung einer Familie) ihre persönliche Zukunft besser einschätzen, wissen genauer über die weitere berufliche oder familiäre Entwicklung Bescheid.

Der Längsschnitt-Trend verweist auf eine hohe Stabilität vor allem bei den zuversichtlichen jungen Werkträgern (Antwortposition 2 - als eingeschränkt optimistisch), die in der II. Etappe wiederum zu 77 % ihre persönliche Zukunft zuversichtlich und weitere 12 % als sehr zuversichtlich einschätzen. Insgesamt aber ist die Entwicklung der Zukunftserwartungen in unserer Untersuchungsetappe etwa gleich geblieben: 13 % sehen ihre Zukunft optimistischer, 14 % pessimistischer.

Was die gesellschaftliche Zukunft betrifft, zeigt sich wie in allen bisher gelaufenen Untersuchungen ein durchaus differenziertes, jedoch wesentlich weniger optimistisches Bild, als bezüglich der persönlichen Zukunft. Obgleich die Sicherung der eigenen, individuellen Entwicklung von der gesellschaftlichen Zukunft entscheidend bestimmt wird und untrennbar mit ihr verbunden ist, bewerten nur 63 % der jungen Werktätigen die gesellschaftliche Entwicklung bis zum Jahre 2000 sehr zuversichtlich bzw. zuversichtlich. Auch diesbezüglich ist der Anteil der kaum oder überhaupt nicht zuversichtlichen bei den Werktätigen ohne Leitungsfunktion wesentlich höher (18 % gegenüber 9 %), als bei den Leitungsfunktionären. Letztere verspüren eher und positiver, daß sie durch ihre Tätigkeit etwas bewegen, teilweise sogar verändern können, so daß sie - bedingt auch durch die größere Einsicht in gesellschaftliche Entwicklungsprozesse, die sich meistens auf ein höheres Persönlichkeits- und Reifeprofil gründet - die gesellschaftliche Zukunft optimistischer beurteilen. Deutlich sichtbar wird dieser Zusammenhang auch beim Anteil derjenigen, die die Zukunft der Gesellschaft bis zum Jahre 2000 nicht vermögen einzuschätzen. Bei Leitern trifft das auf jeden zehnten, bei Werktätigen ohne Leitungsfunktion auf jeden fünften zu. Auch die gesellschaftlichen Zukunftserwartungen werden vom Lebensalter, vom Qualifikationsniveau, auch von der weltanschaulichen Position des jungen Menschen bestimmt. Sie widerspiegeln insgesamt - mehrfach gebrochen und vermittelt - die objektiven Bedingungen des Lebens, des Lernens und des Arbeitens der jungen Generation. Deshalb sind hohe Leistungsanforderungen an sich selbst aber auch an die Gesellschaft entscheidende Voraussetzungen, eine positive Zukunftssicht zu entwickeln.

Der Entwicklungstrend kann allerdings hinsichtlich der gesellschaftlichen Zukunft auf Grund des Fehlens des Indikators in der zweiten Etappe nicht festgestellt werden. Gleiches gilt für den Planungszeitraum.

Die meisten jungen Leute, etwa 60 %, haben klare Vorstellungen von dem, was sie persönlich erreichen wollen, über einen Zeitraum von 1 bis 2 Jahren.

Die Weite der Zukunftsplanung erstreckt sich insbesondere bei junger Intelligenz im Betrieb meistens bis zum 25. maximal 30. Lebensjahr, also auf das "frühe Erwachsenenalter", bei Lehrlingen wird vorzugsweise zunächst bis zur Beendigung ihrer Berufsausbildung geplant. Die nur geringe Berücksichtigung späterer Etappen des Erwachsenenalters erklärt sich aus einer Vielzahl wesentlicher Aufgaben und Ereignisse, die zunächst in einem relativ kurzen Zeitraum von den Jugendlichen gelöst werden müssen.

Ein großer Teil der Jugendlichen, etwa 22 %, lebt relativ "planlos", entwickelt demzufolge keine klaren Vorstellungen und plant nichts für die Zukunft. Vermutlich ergibt sich dieses Potential aus den Jugendlichen, die der gesellschaftlichen sowie ihrer persönlichen Zukunft geringe Perspektiven geben. Dominant ist bei Jugendlichen die Kurzzeitplanung, d. h. es wird über einen Zeitraum von wenigen Wochen geplant. Das trifft vor allem auf diejenigen Jugendlichen zu, die die Perspektiven der beruflichen und familiären Entwicklung nicht genau überschauen können.

Insgesamt sollte darauf verwiesen werden, daß Zukunftsvorstellungen, unabhängig vom konkreten Planungszeitraum, immer ein Ergebnis der erlebten Lebensbedingungen und der darin erkannten objektiven Zukunftschancen für die eigene Lebensgestaltung sind. Insofern entwickeln sich Zukunftserwartungen nicht isoliert, getrennt von der objektiven Lebenslage als auch den subjektiven Leistungsvoraussetzungen, sie sind vielmehr immer Spiegelbild der Perspektiven, die die Gesellschaft gibt, und die von der Jugend aufgegriffen und verinnerlicht werden.

### 3. Einfluß von Arbeitsinhalten und -bedingungen auf die Leistungsbereitschaft

---

#### 3.1. Arbeits- bzw. berufsbezogene Leistungsbereitschaft junger Werkstätiger

---

Leistungsbereitschaft als globale Einstellung kennzeichnet zum einen die Persönlichkeit, hängt zum anderen jedoch von ihrem Zielobjekt ab. So finden wir deutliche, statistisch gesicherte Unterschiede im beruflichen Einsatz zwischen den Qualifikationsniveaus, aber auch bzgl. der konkret ausgeübten Tätigkeit. Folgende zwei Positionen seien gegenübergestellt:

1. Voller Einsatz für den Beruf, hohe persönliche Bedeutsamkeit des Berufs und

2. Erledigen dessen, was verlangt wird und nicht mehr.

Diese beiden möglichen Positionen einer allgemeinen Einstellung zur Leistung in Arbeit und Beruf korrelieren recht deutlich mit der Selbstbeurteilung der konkret geleisteten Arbeit. Denjenigen jungen Werkstätigen, die angeben, hohe Leistungen über den Plan hinaus zu erbringen, ist ihr Beruf zu 68 % sehr wichtig, andere, die stets nur Leistungen unterhalb der Plananforderungen erbringen, sagen dagegen zu 94 % (!) aus, nur zu tun, was verlangt wird (und offensichtlich nicht einmal das). Die persönliche Wichtigkeit von Arbeit und Beruf schlägt sich direkt in der Arbeitsleistung nieder! Und umgekehrt: Die konkret erbrachte Arbeitsleistung hängt neben notwendiger Fähigkeiten nicht nur von allgemeinen moralischen Werten wie etwa Pflichtbewußtsein ab, sondern ist eng mit der persönlichen Bedeutsamkeit von Arbeit und Beruf verknüpft. Diese Aussage stützen auch die anderen in Tabelle 7 dargestellten Ergebnisse.

Tab. 7: Leistungsbereitschaft bzgl. Arbeit/Beruf  
Angaben in %

	Ich setze mich in meinem Beruf ganz ein und tue oft mehr, als von mir verlangt wird. Der Beruf ist mir so wichtig, daß ich ihm vieles opfere.	Ich tue bei meiner Arbeit das, was von mir verlangt wird, da kann mir niemand etwas vorwerfen. Aber daß ich mich darüber hinaus noch besonders anstrengen soll, sehe ich nicht ein. So wichtig ist mir der Beruf nun auch wieder nicht.
LIS II gesamt	57	43
Geschlecht		
männlich	60	40
weiblich	49	51
Qualifikation		
FA	48	52
FSA	78	22
HSA	83	17
Tätigkeit		
Prod. Arb.	43	57
ITP Prod.	77	23
ITP F+E	83	17
Arbeitsleistung		
über Plan	68	32
entspr. Plan	50	50
unter Plan	6	94
Leiter	75	25
Nichtleiter	49	51

---

ITP = Ingenieurtechnisches Personal

Hoch- und Fachschulkader zeichnen sich durch eine deutlich höhere persönliche Wichtigkeit von Arbeit und Beruf aus als Facharbeiter. Während jeder zweite Facharbeiter (genau 52 %) sich mit einer Position geringer Leistungsbereitschaft zufriedengibt, trifft dies nur auf jeden fünften FSA (22 %) und jeden sechsten HSA (17 %) zu. Für 83 % der Hochschulkader ist der "Beruf ... so wichtig, daß ich ihm vieles opfere".

Betrachtet man die konkret ausgeübte Tätigkeit, zeigt sich ein ganz analoges Bild. Persönlich hohe Bedeutsamkeit des Berufes bei 83 % des in den Abteilungen Forschung und Entwicklung eingesetzten ingenieurtechnischen Potentials, hohe Motivation zur Arbeit also hier. Am relativ geringsten ausgeprägt ist die persönliche Bedeutsamkeit des Berufs dagegen unter den Produktionsarbeitern.

Geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich tendenziell erkennen. So hat der Beruf für einen größeren Teil junger Männer hohe Bedeutung (60 % gegenüber 49 % unter jungen Frauen).

Was sind nun die Ursachen für eine hohe subjektive Wichtigkeit von Arbeit und Beruf? Zum einen sicher im Laufe der Ontogenese erworbene Wertorientierungen und Lebensprinzipien. Zum anderen verweisen jedoch die in Tabelle 7 dargestellten Differenzierungen deutlich auf Einflüsse aus der Arbeitssituation selbst.

### 3.2. Merkmale der Arbeit und das Erleben ihrer Wichtigkeit

Da ist zum ersten die Kenntnis über den Sinn und Zweck der zu erledigenden Arbeitsaufgabe. Die Leistungsbereitschaft für eine Sache, auch eine Arbeitsaufgabe, steigt mit dem Wissen um deren Notwendigkeit. Nach wie vor liegen hier Reserven. Immerhin geben 27 % der Facharbeiter an, die Bedeutung ihrer Arbeitsaufgabe für den Betrieb nur sehr mangelhaft zu kennen. Solche mangelnden Kenntnisse schlagen sich nieder in der Beurteilung der Wichtigkeit der eigenen Arbeit und haben über diesen Mechanismus direkten Einfluß auf Motivation und Leistungsbereitschaft. Wer nicht weiß, wie stark gerade seine Arbeit gebraucht wird, kann vorhandene Leistungsvoraussetzungen nur ungenügend aktivieren. Da genügen auch allgemeine Aussagen und Losungen nicht, wenn in der konkreten Arbeitssituation die Notwendigkeit der Arbeit des einzelnen nicht bewußt erlebbar wird.

Junge Werkstätige haben ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Selbstbestätigung, das das Wissen um die Wichtigkeit der eigenen Arbeit einschließt. Wird dieses Bedürfnis zu wenig befriedigt, d. h. haben die jungen Werkstätigen zu wenig Gelegenheit zu erleben, wie sinnvoll ihre Arbeit ist, in welchem Maße sie gewertet und gewürdigt wird, dann verschenken wir ein großes Motivationspotential. Die Tabelle 8 gibt Auskunft über dieses Bedürfnis nach Wissen um die Bedeutung der eigenen Arbeit.

Tab. 8: Subjektive Bedeutung des Wissens um die Wichtigkeit der eigenen Arbeit  
Angaben in %

	sehr große Bedeutung	große Bedeutung	geringe Bedeutung	überhaupt keine Bedeutung
LIS II	18	59	21	2
LIS I	26	58	15	2
Geschlecht				
männlich	19	63	17	1
weiblich	17	66	16	1
Qualifikation				
FA	13	68	18	1
FSA	35	57	8	0
HSA	28	64	7	1
Arbeitstätigkeit				
Prod. Arb.	13	61	24	2
ITP Prod.	36	64	0	0
ITP F+E	26	74	0	0
Leiter	27	63	8	2
Nichtleiter	15	63	21	1

---

ITP = Ingenieurtechnisches Personal

Für 81 % der Facharbeiter, 92 % der Fach- und Hochschulkader ist es von großer Bedeutung zu wissen, wozu ihre konkrete Arbeit gut ist. Für 17 % hat dieses Wissen an Bedeutung gewonnen, für 27 % etwas verloren. Wir haben insgesamt es hier mit einem stabilen Bedürfnis zu tun. Besonders hoch ist dieser Anspruch unter dem ingenieurtechnischen Potential - hier kollidiert er jedoch noch zu häufig mit der Wirklichkeit. So schätzen nur 13 % (!) der in Forschung und Entwicklung tätigen HSA und FSA ein, daß der Betrieb bei Nichterfüllung ihrer Arbeitsaufgabe stark beeinträchtigt wäre. 7 % des in der Produktion tätigen ITP halten ihre Arbeit offenbar für völlig sinnlos, sie meinen, bei Nichterfüllung spüre der Betrieb so gut wie nichts!



Ein weiteres für subjektive Bedeutsamkeit des Berufes und der Arbeit wesentliches Merkmal der Arbeitsaufgabe ist deren Anforderungsvielfalt (AV). Diesbezüglich besteht vor allem unter jungen Werkträgern ein ausgesprochen stark ausgeprägtes Bedürfnis. Für 78 % der Facharbeiter und 89 % der Hochschulkader hat die Vielfalt der Anforderungen große Bedeutung innerhalb ihrer Bewertungsmaßstäbe. Damit ist der Anteil unter den HSA gegenüber LIS I noch um 5 %-Punkte gestiegen. Deutlich wird in Tabelle 9 vor allem auch, daß dieser Anspruch in Beziehung zur gebrachten Arbeitsleistung steht. Diejenigen, die ihre Plananforderungen in der Regel übererfüllen, haben zum größten Anteil (87 %) ein ausgeprägtes Bedürfnis nach hoher AV.

Tab. 9: Subjektive Bedeutung der Anforderungsvielfalt  
Angaben in %

	sehr große Bedeutung	große Bedeutung	geringe Bedeutung	überhaupt keine Bedeutung
LIS II	24	56	18	2
LIS I	21	60	17	2
Geschlecht				
männlich	23	58	17	2
weiblich	16	60	22	2
Qualifikation				
FA	20	58	20	2
FSA	19	76	5	0
HSA	34	55	11	0
Arbeitstätigkeit				
Prod. Arb.	16	54	25	5
ITP Prod.	27	68	5	0
ITP F+E	30	61	9	0
Arbeitsleistung				
über Plan	32	55	11	2
entspr. Plan	14	61	23	2
unter Plan	0	33	50	17 (N = 6!)
Leiter	24	62	13	1
Nichtleiter	20	56	21	3

ITP = Ingenieurtechnisches Personal

Insgesamt hat die Bedeutung der Anforderungsvielfalt für 22 % gegenüber der ersten Etappe zugenommen, für 21 % abgenommen. Dieses Bedürfnis wird sich u. E. weiter progressiv entwickeln. Die Ursachen liegen zum einen in einer ständig modernisierten Berufsausbildung, zum anderen auch in den mit der Meisterung der WTR einhergehenden Möglichkeiten. Auch und vor allem die populär-wissenschaftliche Darstellung der Veränderungen der Arbeitsinhalte unter den Bedingungen des WTF trägt hier zu teilweise stark überhöhten und einseitigen Erwartungen bei. Die Praxis zeigt, daß diese Erwartungen nur schwer zu erfüllen sind, für viele junge Werktätige eine, teilweise große, Diskrepanz zwischen Erwartungen und eingetretenen Veränderungen auftritt (vgl. WTR-Gesamtbericht sowie E. Fischer; Arbeitsinhalt und WTR).

Eine Differenz zwischen Anspruch und Realität spiegeln auch diese LIS-Ergebnisse wider. Tabelle 10 zeigt die durch die Werktätigen erlebte AV. Deutlich werden Defizite vor allem im Bereich der Facharbeiter, dabei besonders stark unter Produktionsarbeitern.

Tab. 10: Anforderungsvielfalt  
Angaben in %

	sehr viel- fältig	eher viel- fältig	eher gleich- artig	sehr gleich- artig
LIS II	44	27	23	9
LIS I	45	27	21	6
Geschlecht				
männlich	50	25	20	5
weiblich	33	26	26	15
Qualifikation				
FA	39	26	26	9
FSA	48	30	18	4
HSA	66	21	12	1
Tätigkeit				
Prod. Arb.	34	24	30	12
ITP Prod.	74	10	13	3
ITP F+E	60	27	13	0
Leiter	59	22	15	4
Nichtleiter	40	26	25	9

---

ITP = Ingenieurtechnisches Personal

Die Bedeutung der Arbeit/des Berufes für das eigene Leben und - eng damit verbunden - die Leistungsbereitschaft in dieser Arbeit hängen ganz wesentlich zusammen mit den Möglichkeiten, selbstständig arbeiten zu können, sich als Subjekt des Arbeitsprozesses zu erleben. Die Nachteile streng algorithmisierter, in allen Einzelheiten vorgeschriebener Tätigkeit sind unter psychophysiologischem Aspekt von den Arbeitswissenschaften ausführlich nachgewiesen und beschrieben. Sozialwissenschaftliche Untersuchungen weisen nun das Bedürfnis der arbeitenden Persönlichkeit nach Selbstständigkeit und Selbstbestimmung des Arbeitsprozesses aus. In unserer Untersuchung fanden wir folgende Ergebnisse:

**Tab. 11:** Subjektive Bedeutung der Möglichkeit, den Arbeitsablauf selbst zu bestimmen  
Angaben in %

	sehr große Bedeutung	große Bedeutung	geringe Bedeutung	überhaupt keine Bedeutung
LIS II	20	59	18	3
LIS I	25	57	15	3
Geschlecht				
männlich	23	56	18	3
weiblich	10	65	23	2
Qualifikation				
FA	21	56	20	3
FSA	22	64	11	3
HSA	21	72	6	1
Arbeitstätigkeit				
Prod. Arb.	14	56	26	4
ITP Prod.	36	50	9	5
ITP F+E	22	78	0	0
Arbeitsleistung				
über Plan	28	56	12	4
entspr. Plan	15	59	23	3
unter Plan	17	50	33	0 (N = 6!)
Leiter	20	66	11	3
Nichtleiter	20	53	23	4

---

ITP = Ingenieurtechnisches Personal

Insgesamt ist für 21 % die Möglichkeit selbständig zu arbeiten, wichtiger geworden, für 27 % hat sie an Bedeutung verloren. Hier spielt sicher eine Anpassung an Bedingungen eine Rolle, die Selbständigkeit bei der Organisation des Arbeitsablaufes oft nur bedingt zulassen (vgl. Tab. 12).

Auf der Ebene allgemeiner Wertorientierungen verliert Selbstständigkeitsstreben aber auch in Anbetracht schlechter Erfahrungen kaum an Bedeutung (vgl. Abschnitt 1). Damit dürfte die Freizeit an Gewicht für die Realisierung dieses Strebens gewinnen.

Für 77 % der Facharbeiter hat es große Bedeutung, den Arbeitsablauf selbst bestimmen zu können. Gleiches gilt für 86 % der Fach- und 93 % der Hochschulkader. Auch hier stellen wir gegenüber LIS I bei den Hochschulkadern einen Anstieg um 6 %-Punkte fest. Auch hier wieder der direkte Bezug zur Arbeitsleistung: Wer viel leistet, für denjenigen ist Selbständigkeit von größerem Gewicht als für weniger Leistende!

Bezüglich dieses Bedürfnisses bestehen allerdings die größten Diskrepanzen zwischen Anspruch und erlebter Wirklichkeit (vgl. Tabellen 11 und 12).

70 % der Produktionsarbeiter zum Beispiel streben danach, den Arbeitsablauf selbständig bestimmen zu können, d. h. über Wege und Mittel der Aufgabenlösung eigenverantwortlich entscheiden zu können. Wie aber sieht die Praxis aus?

44 % eben dieser Produktionsarbeiter (Tabelle 12) erleben ihre Arbeit als streng algorithmisierte Abarbeitung. Selbst unter den Fach- und Hochschulkadern erleben nur 34 % (FSA) bzw. 55 % (HSA) ihre Arbeit als Einheit von planenden, ausführenden und kontrollierenden Elementen.

Tab. 12: Vollständigkeit von Handlungsstrukturen  
Angaben in %

	algo- rithmi- sierte Abar- beitung	über- wachen	techn./ organis. Vorbe- reitung	selbstän- dige Pla- nung, Aus- führung, Kontrolle
LIS II	27	12	18	43
LIS I	29	10	18	42
Geschlecht				
männlich	24	8	20	48
weiblich	33	18	9	40
Qualifikation				
FA	35	14	5	46
FSA	7	4	55	34
HSA	0	4	41	55
Tätigkeit				
Prod. Arb.	44	16	2	38
ITP Prod.	8	15	35	42
ITP F+E	2	0	35	63
Arbeitsleistung				
über Plan	26	7	21	46
entspr. Plan	25	14	16	45
unter Plan	38	19	0	43
Leiter	12	7	39	42
Nichtleiter	33	12	9	46

ITP = Ingenieurtechnisches Personal

Insgesamt sehen 20 % mehr Möglichkeiten für selbständiges Arbeiten, 18 % eher weniger, für 62 % hat sich gegenüber LIS I kaum etwas geändert.

Auch hier wieder: Von denjenigen jungen Werkträgern, die viel leisten, die Plananforderungen erfüllen bzw. überbieten, hat der geringste Teil eine Arbeit ohne Freiheitsgrade, die vorwiegend in Abarbeitung vorgeschriebener Arbeitsschritte besteht!

Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit werden über die bisher genannten Merkmale hinaus vor allem durch den Forderungscharakter der Arbeitssituation bestimmt. Dort, wo auf die Dauer Unterforderung herrscht, vorhandene Leistungsvoraussetzungen z. B. nur einseitig in Anspruch genommen werden, kann sich Engagement, berufliche Einsatzbereitschaft nur schwer entwickeln.

In unseren Untersuchungen finden wir häufig eine Unterforderung vor allem in qualitativer Hinsicht. Die jungen Werktätigen können mehr als ihnen in ihrer Arbeitstätigkeit abgefordert wird. Dies gilt vor allem für die Breite vorhandener Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dabei gilt der Grundsatz: Adäquate Forderung bzw. leichte Überforderung der vorhandenen Leistungsvoraussetzungen ist sowohl unter dem Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung als auch dem ökonomischer Effizienz am besten. Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation sind jedoch häufig noch nicht so weit fortgeschritten, diesem Grundsatz gerecht zu werden.

Tab. 13: Forderung hinsichtlich der Schwierigkeit der Aufgaben  
Angaben in %

	stark über- for- dert	etwas über- for- dert	gerade richtig gefor- dert	etwas unter- for- dert	stark unter- for- dert
LIS II	1	10	58	25	5
LIS I	1	9	57	28	5
Geschlecht					
männlich	1	9	58	27	5
weiblich	1	11	61	20	7
Arbeitsleistung					
über Plan	2	10	53	27	8
entspr. Plan	1	8	62	26	3
unter Plan	0	38	43	6	13

Die Ergebnisse zeigen, daß etwa jeder dritte junge Werktätige sich unterfordert fühlt! Das sind in der Regel die Leistungsstärksten! Über- bzw. Unterforderung gilt dabei hier im qualitativen Sinne, bezüglich der Schwierigkeit der zu lösenden Arbeitsaufgabe. Es wäre nicht damit getan, für diese unterforderten Werktätigen die Norm zu erhöhen o. ä.! Zwischen dem quantitativen Forderungserleben und der Arbeitsleistung bestehen keine klaren Zusammenhänge! Es sind insgesamt deutlich weniger junge Werktätige, die schlichtweg "mehr" leisten könnten (18 %), vor allem unter den Produktionsarbeitern. Deutlich wird auch eine relativ starke quantitative Überforderung des ingenieurtechnischen Personals in den Abteilungen Forschung und Entwicklung.

Tab. 14: Forderung hinsichtlich des Umfangs der Aufgaben  
Angaben in %

	stark über- for- dert	etwas über- for- dert	gerade richtig gefor- dert	etwas unter- for- dert	stark unter- for- dert
LIS II	6	24	53	15	3
LIS I	5	22	55	15	3
Geschlecht					
männlich	7	25	51	14	3
weiblich	1	20	60	17	2
Qualifikation					
FA	3	16	62	16	3
FSA	5	37	39	19	0
HSA	15	41	29	10	5
Tätigkeit					
Prod. Arb.	2	18	60	17	3
ITP Prod.	13	33	41	10	3
ITP F+E	19	46	24	4	7
Leiter	13	37	34	13	3
Nichtleiter	2	19	61	15	3

ITP = Ingenieurtechnisches Personal



Quantitative und qualitative Forderung bzw. Inanspruchnahme fallen teilweise stark auseinander. Beleg dafür ist ebenfalls die eingeschätzte Ausschöpfung vorhandenen Wissens. Nur knapp die Hälfte der jungen Werktätigen kann sein in der beruflichen Ausbildung erworbenes Wissen umfassend einsetzen, bei den übrigen dominiert einseitige Inanspruchnahme eng begrenzter Teile vorhandenen Wissens. Gravierend macht sich hier die Differenz zwischen den Geschlechtern bemerkbar, die darauf verweist, daß junge Frauen noch häufiger als junge Männer unterhalb ihres fachlichen Niveaus beschäftigt werden. Besonders bei den Facharbeitern in der Produktion dominieren weiterhin Tätigkeiten, die das vorhandene umfangreiche Wissen, das die Berufsausbildung hervorbringt, nur sehr einseitig nutzen.

Tab. 15: Wissensnutzung  
Angaben in %

	begrenzt	ausgeschöpft
LIS II	55	45
Geschlecht		
männlich	51	49
weiblich	69	31
Qualifikation		
FA	57	43
FSA	58	42
HSA	47	53
Tätigkeit		
Prod. Arb.	65	35
ITP Prod.	65	35
ITP F+E	35	65
Leiter	50	50
Nichtleiter	58	42

---

ITP = Ingenieurtechnisches Personal

Deutlich wird: Anforderungen, die für die einen schon zu einer dauerhaften Überforderung führen, werden von anderen ohne große Anstrengung erfüllt oder überboten. Optimale Forderung würde hier auf die Person zugeschnittene Normen erfordern. Das ist praktisch, von den Leitern kaum zu verwirklichen. Die nötige Individualisierung der Arbeit würde sie überfordern, sowohl hinsichtlich des Aufwandes als auch hinsichtlich der differenzierten Kenntnis der Mitarbeiter, deren Leistungsvermögen ja ständigen Änderungen unterworfen ist (z. B. als Folgen von Erfahrungsgewinn, Weiterbildung, aber auch eventuellen Belastungen durch Familie und Freizeit). Damit soll natürlich nicht verschwiegen werden, daß viele Leiter ihre realen Möglichkeiten, differenziert auf ihre Mitarbeiter einzugehen, gegenwärtig nicht ausschöpfen.

Doch differenzierte Forderungsstrategien bedürfen der Ergänzung durch Stimuli und Motivierung, die den einzelnen Werktätigen anreizen, sein Leistungsvermögen auszuschöpfen, auch wenn das der Leiter nicht fordert. Solche Bereitschaft kann aber nur zu entsprechender Leistung führen, wenn Handlungsspielräume für eigene Initiative vorhanden sind. Umgekehrt bilden solche Handlungsspielräume eine notwendige Voraussetzung für die Entwicklung hoher Leistungsbereitschaft.

In enger Verbindung mit der Durchsetzung des Leistungsprinzips liegt in der Entwicklung von Arbeitsanforderungen, die Selbständigkeit fördern, die ständige erweiterte Reproduktion der Kenntnisse und Fähigkeiten fordern, enge Kooperation und Kommunikation ermöglichen die gegenwärtig vielleicht wichtigste Möglichkeit, die Leistungsbereitschaft junger Werktätiger weiter zu steigern. Allerdings machen im Gegensatz zum Leistungsprinzip die meisten Betriebe gegenwärtig davon nicht bewußt und zielstrebig Gebrauch.

### 3.3. Arbeitsbezogene Beeinflussungsgrößen für hohes Leistungsstreben

---

#### 3.3.1. Einstellung zur Arbeit

Untersucht man die Bedeutung, die die Arbeit für den einzelnen im Leben hat, so erhält man qualifikations- und tätigkeitsabhängig differenzierte Aussagen (vgl. Tab. 16). Gleichzeitig ist ein enger Zusammenhang zwischen dieser Wertbeimessung und der eigenen Arbeitsleistung zu erkennen! Geringe Leistung ist außerordentlich häufig mit Geringschätzung der Arbeit verbunden. Die Einstellung zur Arbeit, der Platz, den diese im Leben der jungen Werkstätigen einnimmt, bestimmt entscheidend das konkrete Leistungsverhalten.

Tab. 16: Bedeutung der Arbeit im Leben  
Angaben in %

	Sie gibt meinem Leben einen Sinn, ohne sie könnte ich nicht leben	sinnvoll, aber eigentliches Leben beginnt erst in der Freizeit	keinen Sinn, würde gern auf sie verzichten
LIS II	49	49	2
LIS I	54	45	1
Qualifikation			
FA	39	59	2
FSA	78	22	0
HSA	80	20	0
Tätigkeit			
Prod. Arb.	38	60	2
ITP Prod.	72	28	0
ITP F+E	80	20	0
Arbeitsleistung			
über Plan	56	43	1
entspr. Plan	48	51	1
unter Plan	6	69	25

---

ITP = Ingenieurtechnisches Personal

Insgesamt messen 12 % der Arbeit größere Bedeutung zu als in LIS I, 18 % etwas geringere. Auf Faktoren der Arbeitssituation, die das Verhältnis zur Arbeit wesentlich mitbestimmen, ist unter 3.2. verwiesen. Dabei ist vor allem der Arbeitsinhalt hervorzuheben.

Parallel dazu wirkt auf die Einstellung zur Arbeit ein ganzer Komplex subjektiver Vorstellungen und Werte. Leistungsbereitschaft und auch Leistungsfähigkeit hängen ganz entscheidend vom Grad der Übereinstimmung solcher subjektiver Ansprüche und deren Realisierungsbedingungen in der Arbeitstätigkeit ab.

### 3.3.2. Nutzung/Vervollkommnung fachlichen Wissens und Könnens

Es ist nicht nur vordergründig ökonomisch, qualifikations- und niveaugerecht einzusetzen, davon gehen darüber hinaus leistungsstimulierende Impulse aus. So messen nahezu alle jungen Werktätigen (Facharbeiter etwas weniger als FSA und HSA) breiten Möglichkeiten zum Einsatz erworbenen Wissens große Bedeutung bei. Ökonomisch überzeugend wieder der Zusammenhang zur Arbeitsleistung. Wer viel leistet, will sein Wissen genutzt/angewendet sehen! Die genauen Daten dazu gibt Tabelle 17 wieder (vgl. auch Tab. 2, Abschnitt 1)

Tab. 17: Bedeutung der Möglichkeit zur Nutzung und Vervollkommnung fachlichen Wissens und Könnens für Leistungsstreben  
Angaben in %

	sehr große Bedeutung	große Bedeutung	geringe Bedeutung	über- haupt keine Bedeutung
<hr/>				
Qualifikation				
FA	33	59	7	1
FSA	42	58	0	0
HSA	44	54	2	0
Arbeitsleistung				
über Plan	44	52	4	0
entspr. Plan	31	62	6	1
unter Plan	19	55	13	13

### 3.3.3. Einbringung eigener Ideen zur Realisierung der Arbeitsaufgabe

Erwartungsgemäß ist dieser Anspruch bei Hoch- und Fachschulkadern deutlicher leistungsbestimmender als bei Facharbeitern. Immerhin 80 % auch der Facharbeiter geben aber an, daß für ihr Leistungsstreben die Möglichkeit, sich mit eigenen Ideen in die Arbeitsaufgabe einbringen zu können, große Bedeutung hat. Viele Facharbeitertätigkeiten sind jedoch arbeitsteilig so weit aufgeschlüsselt, daß dazu kaum Freiräume bestehen. Die damit verbundenen Verletzungen vorhandener Bedürfnisse und Ansprüche schlagen sich in der Arbeitszufriedenheit, der Motivation und letztlich in der erbrachten Arbeitsleistung nieder. Die Daten der Tabelle 18 (vgl. auch Tab. 2, Abschnitt 1) machen deutlich, daß diejenigen jungen Werkstätigen, die viel leisten, die Plananforderungen regelmäßig erfüllen bzw. überbieten, zu 82 % bis 90 % Motivation aus der Tatsache schöpfen, daß ihre Ideen gefragt und gefordert sind. Es entsteht ein Kreislauf: Wer Möglichkeiten zur Selbsteinbringung hat, fühlt sich in der Regel in seiner Leistungsmotivation bestärkt - wer viel leistet, legt meist großen Wert auf Möglichkeiten zur Selbsteinbringung!

Tab. 18: Bedeutung der Möglichkeit zur Einbringung eigener Ideen zur Realisierung der Arbeitsaufgabe für Leistungsstreben  
Angaben in %

	sehr große Bedeutung	große Bedeutung	geringe Bedeutung	überhaupt keine Bedeutung
<hr/>				
Qualifikation				
FA	22	58	19	1
FSA	33	66	1	0
HSA	52	47	1	0
Tätigkeit				
Prod. Arb.	18	58	23	1
ITP Prod.	31	64	5	0
ITP F+E	53	45	2	0
Arbeitsleistung				
über Plan	41	49	9	1
entspr. Plan	22	60	18	0
unter Plan	0	49	38	13 (N = 16!)

ITP = Ingenieurtechnisches Personal

### 3.3.4. Mitwirkung bei Leitungsentscheidungen im Arbeitsprozeß

Eng verbunden mit der Einbringung eigener Ideen und Vorschläge zur Lösung der Arbeitsaufgabe ist das Bedürfnis, an der Planung und Leitung des Arbeitsprozesses teilzunehmen. Am stärksten unter Hochschulkadern (83 % messen diesem Sachverhalt als Beeinflussungsgröße ihres Leistungsstrebens große Bedeutung zu) und hier wiederum unter den direkt Leistungsverantwortung Tragenden (ITP der Produktion: 89 % große Bedeutung) ausgeprägt, sehen doch auch 59 % der Facharbeiter in der Mitwirkung bei Leitungsentscheidungen ein starkes leistungsstimulierendes Moment. Dahinter steht vor allem das Bedürfnis, mit seinen Erfahrungen, seinem Wissen ernstgenommen und beachtet zu werden. In der Praxis wird dieses Prinzip häufig noch verletzt. Da werden Werktätige über am "grünen Tisch" ausgehandelte Lösungen lediglich informiert - und dies oft noch zu spät - anstatt gemeinsam mit ihnen die bestmögliche Lösung zu diskutieren. Das in der Tabelle 19 (vgl. auch Tab. 2, Abschnitt 1) dargestellte Bedürfnis nach aktiver Mitwirkung bei Leitungsentscheidungen im Arbeitsprozeß entspricht unserer Zielstellung einer sozialistischen Persönlichkeit - nun muß es betrieblicher- und gesellschaftlicherseits umfassend genutzt werden.

Tab. 19: Bedeutung der Möglichkeit zur Mitwirkung bei Leitungsentscheidungen im Arbeitsprozeß für Leistungsstreben  
Angaben in %

	sehr große Bedeutung	große Bedeutung	geringe Bedeutung	überhaupt keine Bedeutung
<hr/>				
Qualifikation				
FA	13	46	33	8
FSA	15	71	10	4
HSA	18	65	16	1
Tätigkeit				
Prod. Arb.	13	45	34	8
ITP Prod.	26	63	8	3
ITP F+E	13	58	27	2
Arbeitsleistung				
über Plan	19	58	18	5
entspr. Plan	12	48	34	6
unter Plan	6	13	50	31

---

ITP = Ingenieurtechnisches Personal

Auch hier zeigt sich wiederum der enge Zusammenhang von Arbeitsleistung und Anspruch auf Mitwirkung. Wer hohe Leistungen erbringt, für den ist es wichtig, an Leitungsentscheidungen teilhaben zu können. Hohe Leistungen nur zu fordern und keine Möglichkeiten der aktiven Teilnahme an der Organisation des Arbeitsprozesses zu schaffen, wirkt auf die Dauer motivationsenkend, leistungshemmend, ~~und entspricht nicht unseren Vorstellungen von sozialistischen Persönlichkeiten!~~

#### 4. Kollektiv und Kooperation

Die dargestellten Veränderungen in den Wertorientierungen und Arbeitseinstellungen zeigen sich auch in den Kollektivnormen. Insgesamt sagen 24 % ohne Einschränkung, daß in ihrem Kollektiv eine leistungsorientierte Atmosphäre bestehe (1986 = 29 %). Mit den sozialen Beziehungen waren 20 % (1986 = 22 %) vollkommen zufrieden.

Bei den einzelnen Faktoren sozialer Anerkennung ergibt sich Folgendes:

Tab. 20: Faktoren sozialer Anerkennung in den Arbeitskollektiven

Tabelle enthält Pos. 1 = sehr wichtig und  
(in Klammern) Pos. 3+4 = weniger bzw. unwichtig  
Angaben in %

Anerkennung im Kollektiv hängt ab von ...		1	3+4	gegenüber LIS I zuge- nommen	abge- nommen
freundschaft- lich-offenem Verhältnis zu den Kollegen	LIS II	49	8		
	LIS I	57	5	17	26
selbständigem, eigenverant- wortlichem Arbeiten	LIS II	42 <sup>x)</sup>	7	-	-
	LIS I				
hoher Ar- beitslei- stung	LIS II	25	12		
	LIS I	38	7	12	30
konsequenter Arbeitsdis- ziplin	LIS II	19	28		
	LIS I	26	25	15	31
neuen Ideen zur Erhöhung der Leistung	LIS II	17 <sup>x)</sup>	32	-	-
	LIS I				
klarem Klas- senstandpunkt	LIS II	11	55		
	LIS I	12	51	20	27

<sup>x)</sup> = 1986 (LIS I) nicht erfragt.



Offensichtlich schwächt die stärkere Orientierung auf informelle Freundesgruppen den Einfluß aller Verhaltensbewertungen durch Kollegen im Kollektiv ab. Geschwächt werden die Kollektive weiter durch die größer werdende Kluft zwischen dem Wunsch mitzureden, entsprechenden Vorschlägen und Kritiken einerseits und dem, was davon verwirklicht wird andererseits. Die Kooperationsanforderungen sind insgesamt nicht zurückgegangen:

25 % sind in ihrer Arbeit vollständig auf die Zusammenarbeit mit Kollegen angewiesen, 27 % arbeiten weitgehend unabhängig. Auch andere Merkmale des Arbeitsinhaltes haben sich nicht so gravierend verändert, daß sie die Veränderungen erklären könnten (vgl. Abschnitt 3). Kooperation ist subjektiv annähernd ebenso wichtig wie vor zwei Jahren (Zusammenarbeit mit Kollegen ist sehr wichtig: LIS I = 19 %; LIS II = 17 %).

Veränderungen zeichnen sich auch im Inhalt der Kommunikation ab:

Tab. 21: Kommunikationsinhalte im Kollektiv

Tabelle enthält Prozentsatz derjenigen, die sich über die Themen fast täglich unterhalten bzw. (in Klammern) seltener als monatlich

		(fast) täglich	seltener als monat- lich	Kommunikations- häufigkeit hat gegenüber 1986	
				zuge- nommen	abge- nommen
über das Verhalten einzelner Mitglie- der	LIS II	34 <sup>x)</sup>	16	-	-
über Möglichkei- ten zur Verbes- serung der Ar- beit	LIS II	27	15		
	LIS I	33	13	24	32
neue Entwicklun- gen auf dem Ar- beitsgebiet	LIS II	11	30		
	LIS I	13	28	32	33
Neuerervorschlä- ge, Erfindungen	LIS II	7	37		
	LIS I	5	42	34	28

x) = 1986 (LIS I) nicht erfragt.

Weiterhin wird sehr oft (Position 1) über materielle Anerkennung erbrachter Leistungen gesprochen: 15 % (43 % selten oder nie) und die Suche nach dem effektivsten Weg, die Arbeitsaufgabe zu lösen: 13 % (30 % selten oder nie). Abgenommen hat vor allem die Kommunikation über die konkreten Arbeitsaufgaben, dagegen sind Neuerervorschläge sogar etwas häufiger Gegenstand der Gespräche. Leistungsrelevant sind vor allem Gespräche über die Arbeit, offene Probleme und Wege zu deren Lösung. Von der Wirksamkeit des Kollektivs bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben (Kooperation, gegenseitige Anregungen, Hilfe) hängt viel für die Entwicklung des Leistungsverhaltens und die Entwicklung des Kollektivs ab. Wichtig ist weiter eine Atmosphäre, die von Offenheit und Kameradschaftlichkeit geprägt wird.

Solche Beziehungen erleichtern und fördern Kommunikation und Kooperation und wirken sich über diese Vermittlungen nachhaltig auf die Entwicklung der Leistungsbereitschaft der Kollektivmitglieder aus.

Dagegen bewirken Gespräche über das Verhalten einzelner Kollegen nur wenig im Sinn einer Stimulierung der Leistungsbereitschaft, sie sind im Gegenteil oft Symptom latenter Spannungen und unbewältigter Konflikte. Sie erschweren dann die Zusammenarbeit bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben.

Aus dieser Sicht kommt es für den Jugendverband darauf an, sich weniger mit den Charaktereigenschaften bzw. Motiven junger Werktätiger in den Arbeitskollektiven auseinanderzusetzen. Vielmehr gilt es, die Diskussion an gemeinsamen Aufgaben und Interessen festzumachen, gemeinsam zu überlegen, was zu tun ist, diese Aufgaben zu lösen, welche Schwierigkeiten und Probleme dabei zu lösen sind, und welcher Beitrag vom einzelnen dabei zu leisten ist. In solcher indirekten Diskussion und dem damit verbundenen Handeln werden Haltungen oft wesentlich nachhaltiger beeinflußt als bei direkter, pauschaler Bewertung einzelner Haltungen. Wichtig ist, die Diskussion auf Verhaltensweisen zu konzentrieren, die unmittelbar für die Kollektivmitglieder beobachtbar sind und auch unmittelbar die Tätigkeit und das Verhalten der Kollegen beeinflussen. Damit können Spekulationen über "wahre" Motive, die schnell zu unfruchtbaren Spannungen führen können, vermieden werden. Die Kommunikation hängt stark von Arbeitsinhalten und -bedingungen ab.

Tab. 22: Differenzierende Einflüsse auf die Kommunikation

Tabelle enthält Prozentsatz derjenigen, die sich  
über die Themen fast täglich unterhalten bzw.  
(in Klammern) seltener als monatlich

	Möglich- keiten zur Ver- besserung der Arbeit	neue Ent- wicklungen auf dem Ar- beitsgebiet	Verhalten einzelner Kollektiv- mitglieder
Facharbeiter	21 (15)	11 (34)	35 (14)
Hochschulkader	41 ( 2)	10 (10)	36 (10)
männlich	29 (13)	11 (27)	36 (17)
weiblich	20 (19)	12 (38)	29 (15)
Leistung über dem Durchschnitt	34 (10)	12 (23)	46 (14)
Leistung im Durchschnitt	23 (17)	11 (34)	26 (15)
Leiter	38 ( 3)	9 (14)	41 ( 8)
Mitarbeiter	22 (21)	12 (37)	30 (20)
FDJ-Funktionär	26 (17)	6 (38)	41 (12)
FDJ-Mitglied ohne Funktion	21 (24)	15 (39)	29 (20)
nicht mehr FDJ-Mitglied	32 ( 8)	10 (19)	34 (16)

Leistungsstarke, politisch engagierte junge Werktätige kommunizieren allgemein häufiger und intensiver, darunter auch über Kollegen. Damit darf nicht verwechselt werden, daß in leistungsstarken Kollektiven insgesamt relativ mehr über die Arbeit und relativ weniger über das Verhalten der Kollegen geredet wird. Interessant ist ferner, daß Frauen insgesamt etwas weniger über Arbeit, dafür mehr über Freizeit, Familie, Kinder sprechen. Darüber hinaus gibt es - entgegen den Vorurteilen in der öffentlichen Meinung - keinerlei Hinweis darauf, daß Frauen sich häufiger an "Tratsch" über Kollegen beteiligen als Männer. Das Gegenteil scheint der Fall zu sein.

## 5. Leitungsstil

Die Leitungstätigkeit ist letztlich immer auf das aktive Verhalten, auf die Leistungsbereitschaft der Kollektive und des einzelnen im volkswirtschaftlichen Reproduktionsprozeß gerichtet. Entsprechend der Kompliziertheit des volkswirtschaftlichen Reproduktionsprozesses, der Tiefe der gesellschaftlichen und betrieblichen Arbeitsteilung sowie der wechselseitigen Verflechtung aller am Reproduktionsprozeß beteiligten objektiven und subjektiven Komponenten, ist die Leitungstätigkeit außerordentlich vielseitig und komplex und stellt spezifische Anforderungen an jeden Leiter. Für die Leistungsbereitschaft der Kollektivmitglieder ist das Verhältnis zum Leiter und die Zufriedenheit mit seiner Leitungstätigkeit von großer Bedeutung.

Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit des unmittelbar vorgesetzten Leiters wird allerdings stark von aktuellen Situationen und Einflüssen bestimmt und ist sowohl vom eigenen Anspruchsniveau als auch von den spezifischen Erwartungen, die in den Leiter gesetzt werden, abhängig.

Unsere Untersuchungsergebnisse der Leistungs-Intervallstudie verweisen auf eine leichte Verschlechterung der Zufriedenheit mit dem Leiter von 1986 bis 1988.

Tab. 23: Die Zufriedenheit mit dem unmittelbar vorgesetzten Leiter, Angaben in %

Ich bin mit der Tätigkeit meines Leiters  
 1 sehr zufrieden  
 2 zufrieden  
 3+4 kaum oder überhaupt nicht zufrieden

	1	2	3+4
LIS II	11	56	33
LIS I	12	61	27

Der Anteil der sehr zufriedenen und zufriedenen Werktätigen mit ihrem vorgesetzten Leiter ist innerhalb der beiden Untersuchungs-etappen um 6 % gesunken, um weitere 6 % ist der Anteil der vollkommen unzufriedenen jungen Leute mit ihrem Leiter gestiegen.

Selbst von den Leitern sind 28 % mit ihrem Vorgesetzten kaum oder überhaupt nicht zufrieden. Diese recht verbreitete Unzufriedenheit basiert oft auf persönlichen Unzulänglichkeiten des Leiters, ist zudem auch diskontinuierlich verlaufenden Arbeitsprozessen geschuldet, wo der Leiter ungenügende Einflußmöglichkeiten besitzt.

Die Beurteilung der Leitungstätigkeit steht aber auch im Zusammenhang mit dem Lebensalter der Werktätigen. Mit zunehmendem Alter wird die Bewertung des unmittelbar vorgesetzten Leiters immer kritischer, werden Schwächen des Leiters weniger toleriert. Zudem besitzen ältere Werktätige einen größeren Umgang an Kenntnissen und Erfahrungen, die in größeren und komplexeren Zusammenhängen gesehen sowie auf praktische Probleme der Leitungstätigkeit besser angewandt werden.<sup>1</sup> Insofern war ohnehin in der II. Etappe der Untersuchung ein leichter Rückgang der Zufriedenheit mit dem Leiter zu erwarten.

Wie hoch die Zufriedenheit mit dem vorgesetzten Leiter ist, wird zum großen Teil durch deren Eigenschaften und Verhaltensweisen bestimmt.

Tabelle 24 siehe Blatt 52

Die Mehrheit der jungen Werktätigen 89 - 93 % bescheinigen ihrem unmittelbar vorgesetzten Leiter, daß

- er die Leistungen gerecht bewertet
- konsequent die Politik der SED vertritt
- die Eigenverantwortung seiner Mitarbeiter fördert und
- die Leistungen des Kollektivs kritisch analysiert.

Diese Verhaltensweisen bieten günstige Voraussetzungen für eine, die Leistungsbereitschaft der Kollektivmitglieder, fördernde Atmosphäre. Insbesondere die Verantwortungsübertragung über spezifische Arbeits- oder Bereichsaufgaben sowie die kritische aber gerechte Leistungsbeurteilung durch den Leiter sind für hohe Leistungen der jungen Werktätigen entscheidende Einflußfaktoren.

---

<sup>1</sup> Nähere Ausführungen zum Einfluß des Lebensalters siehe G. Thiele: Das Verhältnis junger und älterer Werktätiger zur Arbeit - ein Exkurs zum Thema Altersbesonderheiten, Forschungsbericht ZIJ 80/88

Tab. 24: Eigenschaften und Verhaltensweisen des

Das trifft zu

1 sehr stark

2 stark

3+4 kaum oder überhaupt nicht

---

bewertet Leistungen gerecht	LIS II
•	LIS I
vertritt konsequent Politik der SED	LIS II
	LIS I
analysiert kritisch Leistungen des Kollektivs	LIS II
	LIS I
fördert Eigenverantwortung seiner Mitarbeiter	LIS II
	LIS I
hat Verständnis für private Sorgen und Nöte seiner Mitarbeiter	LIS II
	LIS I
entscheidet meist rechtzeitig und umsichtig	LIS II
	LIS I
kann sich bei übergeordneter Leitung durchsetzen	LIS II
	LIS I
ist mit seiner Leistungsbereitschaft ein Vorbild	LIS II
	LIS I
hat vielfältige geistig-kulturelle Interessen	LIS II
	LIS I
ist auf sein persönliches Fortkommen bedacht	LIS II
	LIS I

vorgesetzten Leiters, Angaben in %

1	2	3+4	gegenüber zuge- nommen	LIS I abge- nommen
51	42	7	19	23
46	45	9		
60	29	11	18	25
56	32	12		
49	40	11	21	23
47	40	13		
41	45	14	19	25
42	50	8		
38	46	16	20	25
42	42	16		
29	55	16	23	26
29	53	18		
28	54	18	26	25
31	44	25		
41	40	19	24	32
39	41	20		
35	44	21	25	30
33	42	25		
16	25	59	27	27
14	29	57		

Das Verständnis für private Sorgen und Nöte wird im Zeitalter der wissenschaftlich-technischen Revolution immer notwendiger und dringlicher, weil teilweise die Kommunikationsbeziehungen, insbesondere an Computerarbeitsplätzen oder bei überwachenden Tätigkeiten des Produktionsprozesses, zwischen Leiter und Werktätigen eingeengt werden. Die veränderten Interaktionsbeziehungen zwischen Mensch - Mensch und Mensch - Maschine verlangen eine stärkere Berücksichtigung von sozialen Belangen, sie dürfen dem Druck der ökonomischen Aufgaben nicht unterliegen. Immerhin geben 16 % der jungen Werktätigen an, daß ihr Leiter überhaupt oder fast kein Verständnis für private Sorgen und Nöte hat.

Das rechtzeitig und umsichtige Entscheiden ist sicher auf jeder Leitungsebene ein besonderes Problem, es wird aber mit steigender Funktion im Leitungsapparat noch größer, weil Fehlentscheidungen höhere ökonomische Verluste einschließen können. 84 % der Werktätigen gestehen diese wichtige Eigenschaft ihrem Leiter ein.

Positiv ist zu bewerten, daß in der II. Etappe unserer Untersuchung 7 % mehr junge Leute ihrem Leiter bescheinigen, daß er sich notfalls auch bei der übergeordneten Leitung durchsetzen kann. Auf diese Fähigkeit legen junge Werktätige im allgemeinen sehr großen Wert, ist das doch ein Zeugnis für die Berücksichtigung und das Vertreten der Kollektivinteressen bezüglich höheren Leitungsebenen.

Für die Kollektivatmosphäre sind die Möglichkeiten des Leiters, sich bei übergeordneten Leitungen Geltung zu verschaffen, von großer Bedeutung. Viele Hinweise, Kritiken und Anregungen sind nur auf diese Weise zu realisieren. Für die Entwicklung von Selbständigkeit und Verantwortungsbewußtsein bestehen so günstigere Voraussetzungen. Nicht zu übersehen ist auch, daß vom Geschick des Leiters, erreichte Erfolge und Ergebnisse bei Vorgesetzten darzustellen und sich mit seiner Position durchzusetzen, auch die öffentliche Anerkennung des Kollektivs im Betrieb abhängt. Auch das hat Einfluß auf die Leistungsbereitschaft.



Für immerhin ein Fünftel der Werktätigen ist ihr Leiter hinsichtlich der Leistungsbereitschaft kein Vorbild. Diese Beurteilung ist sowohl vom erwarteten Anspruchsniveau an die Leistungen des Leiters abhängig als auch von den eigenen Tätigkeiten und Fertigkeiten. So bewerten in der Regel Werktätige mit sehr hohen Leistungen und hohem Anspruchsniveau an sich selbst, die Vorbildrolle des Leiters weitaus kritischer oder sie negieren die Vorbildrolle sogar.

Problematisch ist allerdings, daß auch ein Teil der Leistungsschwachen mit dem Leiter zufrieden sind. In vielen Fällen bedeutet das, daß er der Auseinandersetzung mit diesen Kollegen ausweicht. Längsschnittanalysen zeigen, daß Zufriedenheit mit dem Leiter Leistungsbereitschaft nur auf der Basis hoher Anforderungen und entsprechendem Engagements der Mitarbeiter fördert. Sind Mitarbeiter, die ihre Aufgaben unzureichend erfüllen mit dem Leiter zufrieden, führt dies meist zu einer weiteren Abnahme der Leistungsbereitschaft. Umgekehrt können kritische Urteile leistungsstarker Mitarbeiter auf Grund hoher Erwartungen zwar Konflikte provozieren und die Arbeitsatmosphäre negativ beeinflussen, sind aber immer auch eine Chance für Leiter und Kollektiv, sich von alten Arbeitsmethoden und Umgangsformen zu trennen und auf diese Weise Raum für effektivere Arbeit zu schaffen.

Für einen großen Teil der jungen Werktätigen hat die Achtung und Anerkennung erbrachter Leistungen großen Einfluß auf die Leistungsbereitschaft.

Tab. 25: Bedeutung der Achtung und Anerkennung der Leistungen des Werktätigen durch den Leiter, Angaben in %

Das hat für meine Leistungsbereitschaft sehr große bzw. große Bedeutung

Werktätige gesamt	LIS II	69
	LIS I	76
Leiter	LIS II	66
	LIS I	72

Es zeigt sich bei den jungen Werktätigen insgesamt und auch bei den Leitungskadern eine eindeutig rückläufige Tendenz der Bedeutung, eine positive Bewertung durch den Leiter zu erfahren. Für die Leistungsbereitschaft der Werktätigen hat die Achtung und Anerkennung durch den vorgesetzten Leiter für 31 %, für Leiter selbst sogar zu 34 % kaum bzw. überhaupt keine Bedeutung.

Selbstverständlich hängt die Bedeutung der Achtung und Anerkennung der eigenen Leistungen durch den Leiter auch stark vom Leiter selbst ab. Bescheinigt der Werktätige ihm beispielsweise, daß er nur auf sein persönliches Fortkommen, also auf eine bestimmte Karriere bedacht ist, wird ihm die Achtung des Leiters wenig bedeutungsvoll sein. Immerhin sind es 41 % der jungen Werktätigen, die ihrem unmittelbar vorgesetzten Leiter in dieser Weise beurteilen.

Zweifellos ist ein solches Verhalten von Leitern sowohl für die Arbeitsmotivation der Werktätigen als auch für die Kollektivatmosphäre wenig förderlich.

Uneigennütziges Handeln im Interesse einer hohen Effektivität des Reproduktionsprozesses ist heute eher zeitgemäß, denn dringend erforderlich.

Auch wenn der Leiter großen Einfluß auf die Effektivität der Arbeit im Kollektiv und die Leistungsbereitschaft hat: Überschätzt werden dürfen seine Möglichkeiten nicht. Sein Arbeitsstil hängt von Arbeitsinhalten, Weisungsbefugnissen, Betriebsklima, der Arbeitsorganisation im Betrieb, der Kollektivatmosphäre und anderen Faktoren ab, die zum Teil direkt auch die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter prägen. Viele seiner Maßnahmen und Entscheidungen sind Reaktionen auf Verhaltensweisen der Kollektivmitglieder. In diesem Sinne wird der Leitungsstil auch durch die Mitarbeiter geprägt. Bei allen Maßnahmen zur Anleitung und Qualifizierung der Leiter muß dieser Determinationsgeflecht beachtet werden, soll sich Kenntnis- und Fähigkeitsgewinn auch im Leitungsstil niederschlagen. Wie schon mehrfach betont, ist soziale Gerechtigkeit ein Grundwert für alle Werktätigen. Gerecht bedeutet, daß Entscheidungen und Bewertungen auf der Grundlage von Normen erfolgen, die allgemein anerkannt sind.

Auch die Wirksamkeit des Leiters, das Engagement, mit dem von ihm übertragene Aufgaben erfüllt, Festlegungen eingehalten, Sanktionen akzeptiert werden, hängt entscheidend davon ab, inwieweit er als gerecht erlebt wird, das heißt vor allem, wie konsequent er in den Augen seiner Mitarbeiter das Leistungsprinzip verwirklicht. Wir haben daher die jungen Werkstätigen gefragt, woran sich ihre Leiter bei der Leistungseinschätzung orientieren:

Tab. 26: Aspekte, die der Leiter bei der Leistungsbewertung der Mitarbeiter berücksichtigt, Entwicklung von 1986 zu 1987, Positionen 1 und 2 zusammengefaßt, das wird sehr stark/stark berücksichtigt, Angaben in %

		Leiter	Nicht- leiter
erreichtes Arbeitsergebnis	LIS II	92	84
	LIS I	91	88
Termineinhaltung	LIS II	85	82
	LIS I	90	90
persönliche Anstrengungen	LIS II	77	77
	LIS I	79	75
Wichtigkeit des einzelnen für Aufgabenerfüllung des Kollektivs	LIS II	66	67
	LIS I	75	81
Ansehen beim Leiter	LIS II	34	38
	LIS I	39	48

Bis auf das erreichte Arbeitsergebnis in der Einschätzung der Leiter und der persönlichen Anstrengung durch die Werkstätigen sind alle Aspekte, die bei der Leistungsbewertung Berücksichtigung finden, rückläufig.

Die größte negative Entwicklung erfährt der Aspekt der Wichtigkeit des einzelnen für die Aufgabenerfüllung des Kollektivs, sowohl aus der Sicht der Leiter als auch des Kollektivs selbst. Sie erfährt bei den Leitern einen Rückgang um 9 %, bei den jungen Werkstätigen sogar um 14 %.

Es wird also der bereits erwähnte Fakt deutlich, daß heute die Arbeit für und mit dem Kollektiv relativ weniger hoch bewertet wird, entscheidend sind die individuellen Leistungsanstrengungen der Werktätigen. An Gewicht verloren hat von seiten der Beurteilung der jungen Werktätigen auch die Termineinhaltung und das erreichte Arbeitsergebnis.

In der Gesamtaussage der Trends kann festgestellt werden, daß die Anerkennung der Leiter innerhalb des einen Jahres recht deutlich zurückgegangen ist. Das betrifft sowohl die Zufriedenheit mit dem Führungsstil als auch das persönliche Image des Leiters, seiner Leistungsbereitschaft, seiner Fähigkeit, das Kollektiv zu motivieren. Die genauen Ursachen, die dahinterstehen, sind nicht genau feststellbar. Da es sich bei den Beurteilungen um recht junge Werktätige und relativ junge Leitungskader handelt, kann das Alter eine gewisse Rolle spielen, indem jetzt vieles besser, nüchterner, realitätsgetreuer widergespiegelt und beurteilt wird. Die entscheidenden Ursachen dürften aber im veränderten gesellschaftlichen Bedingungengefüge begründet liegen.

Zur Zeit ist die zahlenmäßige Ausstattung mit Computern und moderner Technik in den Betrieben stark vorangeschritten, die ersten Erfahrungen im Umgang damit sind gesammelt. Jetzt beginnen sich verstärkt die Auswirkungen auf die Werktätigen durchzusetzen, werden die individuellen Fähigkeiten des einzelnen stärker herausgefordert. Dadurch kommt es zu Problemen sowohl in der eigenen Beurteilung als auch des Leiters. In diesem Stadium ist das Aufeinandereinstellen zwischen Werktätigen und Leiter besonders kompliziert, zeigen sich Mängel, die auf bestimmte Probleme im Leiterverhalten zurückgeführt werden.

~~Deshalb ist es an der Zeit, die neuen Anforderungen, die der beschleunigte Einsatz von Wissenschaft und Technik stellt, auch in der Leitungstätigkeit zu berücksichtigen. Dazu bedarf es der Mitarbeit jedes einzelnen Kollektivmitgliedes, muß auch der "Schwächste" im Kollektiv mitgezogen werden. Das betrifft aber nicht nur das verstärkte Eingehen auf die Werktätigen, sondern die tatsächliche Arbeit mit dem Computer.~~

~~Es ist an der Zeit, diese modernen technischen Mittel auch wirklich in der Leitungstätigkeit für Hilfs- und Routineprozesse anzuwenden, damit Zeit erspart wird, die der aktiveren Kommunikation mit den Werktätigen dient.~~

## 6. FDJ-Kollektiv und Planerfüllung

Eine wesentliche Aufgabe der FDJ-Gruppen in den Betrieben und Einrichtungen ist die Mitsprache bei allen Fragen der Planerfüllung. Für rund ein Fünftel der FDJ-Gruppen steht dieses Thema immer im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, ca. ein Drittel befaßt sich regelmäßig damit.

Gegenüber LIS I bescheinigen 26 % ihrem FDJ-Kollektiv, daß es sich intensiver mit Fragen der Planerfüllung beschäftigt, 38 % sagen, daß dies weniger häufig geschehe.

Die Erfüllung und Übererfüllung der staatlichen Auflagen durch jeden Betrieb ist eine wesentliche Voraussetzung zur Realisierung der Aufgabenstellungen unserer Volkswirtschaftsplanung. Für einen Teil der Werktätigen sind diese ursächlichen arbeits- und volkswirtschaftlichen Zusammenhänge wenig transparent. Die Planerfüllung steht besonders dann im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, wenn ihre Ergebnisse sich nachhaltig im Lohn-, Gehalts- bzw. Prämiengefüge oder in indirekten sozialen Vergünstigungen bemerkbar machen.

Als auslösende, motivierende Faktoren für große Anstrengungen zur täglichen Planerfüllung des einzelnen treten allgemeine volkswirtschaftliche Zusammenhänge in den Hintergrund.

Im Rahmen seiner Mitgliederversammlung kann der Jugendverband nicht alle die Planerfüllung beeinflussenden Faktoren erörtern. Ein Teil seiner Mitglieder kann sie oft auch wenig beeinflussen. Der Jugendverband muß noch stärker mit seiner Autorität die Einhaltung der staatlichen Vorgaben und des Prinzips der persönlichen Verantwortung fordern. Dabei sind vor allem die staatlichen Leiter angesprochen, von denen ca. 70 % feststellen, daß Fragen der Planerfüllung regelmäßig im Mittelpunkt des Interesses ihrer FDJ-Kollektive stehen.

Werkstätige ohne Leitungsverantwortung interessieren diese Fragen nicht so stark. Nur jeder zweite von ihnen registriert, daß solche Themen regelmäßig im FDJ-Kollektiv diskutiert werden.

Ähnlich unterschiedlich wird die Stellung der Planerfüllung in der FDJ-Arbeit auch von den Mitgliedern und Funktionären politischer Organisationen beurteilt. Sie steht z. B. für ca. 64 % (Antwortposition 1+2) der FDJ-Funktionäre im Mittelpunkt der politischen Arbeit. Mitglieder ohne Funktion schätzen das um 20 Prozentpunkte geringer ein. ~~Fast deckungsgleich mit dieser Wertung sind die Aussagen von jungen Genossen der Partei der Arbeiterklasse und Funktionären der SED.~~

Unsere Untersuchungsergebnisse belegen allgemein, daß diese Gesichtspunkte öfter und intensiver in FDJ-Kollektiven von jungen Angehörigen der Intelligenz erörtert werden. Für rund zwei Drittel der Hochschulabsolventen ist der Stand der Planerfüllung des eigenen Arbeitskollektives oft bis sehr oft Diskussionsgegenstand auf FDJ-Versammlungen.

Junge Werkstätige in der Produktion setzen solche Themen weniger häufig auf die Tagesordnung. Stockungen z. B. in der Materialzuführung, Ersatzteilprobleme sind durch sie kaum zu beeinflussen und finden in Versammlungen des Jugendverbandes nicht so großes Interesse.

So schätzt jeder zweite Produktions- (Fach-)arbeiter ein, daß in seinem FDJ-Kollektiv Fragen der Planerfüllung kaum oder überhaupt nicht erwähnt werden.

Vielfach steht die Erfüllung der staatlichen Auflage auch in anderen Beratungsgremien im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. In Produktionsberatungen, (Jugend-)Brigadeversammlungen, Dienstberatungen der übergeordneten Leiter und ihrer Organe wird häufig die Situation auf dem Gebiet der Planerfüllung eingeschätzt. Es ist insbesondere die Pflicht der staatlichen Leiter, sich auch mit den in ihrer Funktion liegenden Befugnissen für eine kontinuierliche Planerfüllung in Quantität und Qualität einzusetzen. Viele FDJ-Mitglieder, besonders in den Produktionsbereichen, bekennen, hierbei wenig Einwirkungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten zu haben.

Deshalb sollten Fragen der Planerfüllung nur einen größeren Stellenwert im Aufgabenspektrum der FDJ-Gruppe haben, wenn sich dazu über einen längeren Zeitraum echte Schwierigkeiten abzeichnen, die insbesondere mit Hilfe des Arbeitskollektivs eingegrenzt werden können. Ist die Planerfüllung des gesamten Arbeitsbereiches z. B. durch mangelnde Berufspraxis, ungenügende Ausnutzung der Arbeitszeit oder einstellungsbedingten Fehlverhalten einzelner gefährdet, so ist die FDJ-Gruppe durchaus der geeignete Rahmen, z. B. durch Übernahme von Patenschaften und eine gezielte erzieherische Einflußnahme schwächere Kollektivmitglieder an das Niveau der Besten heranzuführen.

Im Vergleich zu vorhergehenden Untersuchungen ist die Zahl der FDJ-Gruppen, in deren Arbeitsplan Fragen der Planerfüllung eine dominierende Rolle spielen, deutlich zurückgegangen. Unsere FDJ-Mitglieder sind gegenüber solchen Fragen nicht weniger aufgeschloßen als früher, aber anspruchsvoller in bezug auf Inhalt, Niveau, Intensität und Zweckmäßigkeit der Erörterung. Schwierigkeiten bei der Planerfüllung interessieren jeden jungen Menschen und beeinflussen sein Wohlbefinden im Arbeitsprozeß, wenngleich auch die Höhe seiner finanziellen Bezüge kaum davon abhängt. Nicht in jedem Fall ist aber die FDJ-Versammlung das geeignete Forum zur Diskussion von Problemen dieser Art.

Optimismus und Vertrauen verbreitet bzw. erwirbt z. B. die FDJ, wenn sie sich stärker sozialen Problemen Jugendlicher zuwendet.

In der MMM-Bewegung ist die Freie Deutsche Jugend - neben dem FDGB - einer der Hauptinitiatoren und Verantwortungsträger.

~~Die MMM-Präsentationen auf unterschiedlichsten Ebenen - von der Abteilungsausstellung über die Betriebs-, Kreis- und Zentrale Messe der Meister von morgen in Leipzig - geben einen vielfältigen Einblick in das Leistungsvermögen und schöpferische Engagement unserer Jugend, wenn es darum geht, neue, ökonomisch wertvolle technologische Lösungen in alle Volkswirtschaftsbereiche einzuführen. Die MMM-Bewegung mit ihrer jahrzehntelangen Tradition ist eine Massenbewegung.~~

58 % der in unsere Untersuchung einbezogenen jungen Werktätigen gaben an, daß ihr FDJ-Kollektiv eine MMM-Aufgabe bearbeitet. Rund ein Drittel der FDJler waren aktiv in die Lösung einbezogen. Gegenüber der vorhergehenden Untersuchung ist ein leichter Rückgang in der Anzahl der teilnehmenden FDJ-Kollektive (1. Untersuchung: 66 %) und der daran Beteiligten (1. Untersuchung: 36 %) festzustellen. Die volkswirtschaftlichen Effekte aus der MMM-Bewegung wie auch die Leistungsparameter der vorgestellten Exponate und technischen Lösungen sind aber in den vergangenen Jahren beständig gewachsen. Eine sich nach neuesten Untersuchungsergebnissen abzeichnende leichte Rückentwicklung in der Zahl der MMM-Teilnehmer ist nicht negativ zu werten. Nach Einschätzung des aktiven Teiles der jungen Neuerer sind die MMM-Kollektive oft zu groß, was ihrer effektiven Arbeit nicht immer dienlich ist.

Besonders in der MMM- und Neuererbewegung ist die Nutzung der Schlüsseltechnologien wesentlich für die qualitative Höherentwicklung. Spitzenleistungen sind ohne die Einbeziehung und Nutzung der Mikroelektronik heute kaum noch zu erreichen. Hoch- und Fachschulabsolventen haben die besten Voraussetzungen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf diesem Gebiet in die Aufgabenstellung einfließen zu lassen. Ihr Anteil an der Lösung von MMM-Aufgabenstellungen im Rahmen des FDJ-Kollektives ist besonders hoch (vgl. Tabelle 27). Mindestens jeder zweite von ihnen ist an der Realisierung einer MMM-Aufgabe beteiligt, von den Facharbeitern noch nicht einmal jeder dritte, von den Produktionsarbeitern nur jeder vierte.

Tab. 27 siehe Blatt 62

Gegenüber der ersten Etappe ist die Mitarbeit in der MMM etwas zurückgegangen. Nach wie vor erschreckend hoch ist der Anteil der Nichtinformierten. Für die Mehrheit der jungen Werktätigen klafft zwischen ihren realen Erfahrungen mit der Teilnahme an der MMM, wie sie sich in Tabelle 27 widerspiegeln, und den Meldungen der Medien eine unüberwindliche Kluft.

Überdurchschnittlich hoch ist die Beteiligung der Mitglieder ~~der Partei der Arbeiterklasse~~ <sup>SED</sup> und der Funktionäre des Jugendverbandes an der Lösung von MMM-Aufgabenstellungen (vgl. Tabelle 27). 43 % von ihnen arbeiten aktiv mit.



Tab. 27: Die Bearbeitung von MMM-Aufgabenstellungen durch die FDJ-Kollektive, Angaben in %

- 1 ja, und ich arbeite selbst daran mit  
 2 ja, aber ich bin daran nicht beteiligt  
 3 nein  
 4 Das weiß ich nicht

	1	2	3	4
LIS II	33	25	21	21
LIS I	31	32	14	23
Facharbeiter	39	24	24	22
Fachschulabsolventen	60	28	4	8
Hochschulabsolventen	54	23	19	4
Mitglieder der SED	43	23	19	15
Nichtmitglieder der SED	27	27	22	24
FDJ-Funktionäre	43	32	17	8
FDJ-Mitglieder	26	21	23	30
Leiter	54	21	15	10
Nicht-Leiter	27	27	23	23
junge Werktätige, männlich	35	24	22	19
junge Werktätige, weiblich	29	29	19	23

Die Leitungen der FDJ-Gruppen fühlen sich in hohem Maße für diese vom Jugendverband entscheidend mitgeprägte Bewegung verantwortlich, informieren über dieses Anliegen aber nicht immer nachdrücklich und regelmäßig alle Mitglieder ihres Kollektivs. Fast ein Drittel der letzteren wußte zum Zeitpunkt der Untersuchung z. B. nicht, ob ihr FDJ-Kollektiv eine MMM-Aufgabenstellung übertragen bekommen hatte.

Die besondere Verantwortung der jungen Leiter von Arbeitskollektiven für die Lösung von MMM-Aufgaben in ihrem Verantwortungsbereich wird auch in unseren Untersuchungsergebnissen sichtbar.

Mindestens jeder zweite wirkte persönlich an der Realisierung von MMM-Aufgabenstellungen mit, von den Nicht-Leitern nur jeder vierte!

Auch diese Untersuchung offenbart, daß die MMM-Bewegung an Kraft und Niveau gewinnen würde, wenn es gelänge, noch mehr Mädchen und junge Frauen für schöpferisches Mitdenken und -handeln zu gewinnen (vgl. Tabelle 27).

Auf diese Problematik ist in anderen Untersuchungen bereits ausführlich eingegangen worden.

## 7. Zu ausgewählten Aspekten der Freizeit

Leistungsverhalten und Leistungsbereitschaft werden wesentlich von Faktoren beeinflusst, die in der Freizeit liegen. Genannt werden sollen als Beispiele:

- Umfang und Qualität der Erholung und Entspannung in der Freizeit
- Weiterbildung
- Impulse aus Hobbys und anderen Freizeitaktivitäten für die Arbeit
- u. U. wird ein Teil der Freizeit direkt für die Erfüllung von Arbeitsaufgaben verwandt
- von den Möglichkeiten der Freizeitgestaltung hängt ab, wie Einflußfaktoren im Betrieb wirken (z. B. Bewertung materieller Stimuli wird beeinflusst durch die Versorgungssituation, Möglichkeiten durch Feierabendarbeit dazuzuverdienen)
- Fluktuationen
- Arbeitszeit und Arbeitsweg haben Einfluß auf die Möglichkeiten, Freizeitangebote zu nutzen (vom Fernsehen bis zu Veranstaltungen im Territorium, Möglichkeiten die Freizeit gemeinsam mit anderen zu verbringen), das wiederum beeinflusst die Haltung zur Schichtarbeit u. a.
- soziale Beziehungen: Sie vermitteln Wertungen, beeinflussen die Motivation, Vermitteln aber auch Kenntnisse und Erfahrungen. Informelle Kontakte über Betriebsgrenzen hinweg haben für viele Betriebe enorme Bedeutung, wenn es gilt, Versorgungsschwierigkeiten zu überwinden oder sich des nötigen know-hows bei der Einführung neuer Technik zu versichern.

Ohne diese vielfältigen Einflüsse aus der Freizeit kann die Entwicklung der Leistungsbereitschaft nicht erklärt werden. Deshalb haben wir in der LIS der Freizeit große Aufmerksamkeit gewidmet.

### 7.1. Zum Freizeitumfang

Tab. 28: Durchschnittlicher Freizeitumfang an normalen Arbeitstagen, Angaben in %

Gruppe	bis 1 Std.	bis 2 Std.	bis 3 Std.	bis 4 Std.	über 4 Std.	$\bar{x}$
Werkstätige gesamt LIS II	11	26	21	17	25	3,16
Werkstätige gesamt LIS I	12	17	23	22	26	3,38
Werkstätige männlich LIS II	12	25	19	19	25	3,21
Werkstätige männlich LIS I	7	14	24	24	31	3,56
Werkstätige weiblich LIS II	11	28	28	14	19	3,05
Werkstätige weiblich LIS I	9	17	29	21	24	3,36
Facharbeiter LIS II	10	23	21	18	28	3,31
Facharbeiter LIS I	8	17	22	20	33	3,50
Hochschulkader LIS II	16	43	16	13	12	2,63
Hochschulkader LIS I	13	20	26	29	12	3,09

Der durchschnittliche Freizeitumfang, über den die jungen Werk-  
tätigen an normalen Arbeitstagen verfügen, hat sich von der  
ersten zur zweiten Etappe unserer Untersuchung verringert.  
Betrug der Anteil jener, die über mehr als 3 Stunden Freizeit  
verfügen 1986 noch 52 %, so hatten anderthalb bis zwei Jahre  
später nur noch 42 % der Befragten mehr als 3 Stunden Freizeit.

Zugleich stieg durchgängig bei allen in der obigen Tabelle berücksichtigten Gruppen der Anteil jener mit einem maximalen Freizeitfonds von nur 2 Stunden und darunter deutlich an. Ebenso wie in der ersten Etappe haben auch in der zweiten Etappe die jungen Frauen weniger Freizeit als die Männer.

Im Schnitt beträgt die "Freizeiteinbuße" bei den von uns untersuchten jungen Werktätigen 1988 gegenüber 1986 ca. 20 Minuten täglich.

Dieses Ergebnis widerspiegelt keine generelle Verringerung des Freizeitumfanges für junge Werktätige in der DDR im genannten Zeitraum, sondern ist dem Intervallcharakter der vorliegenden Studie geschuldet. Das heißt die erfaßten jungen Werktätigen sind im Vergleich zur 1. Untersuchungsetappe heute etwa 1,5 bis 2 Jahre älter (Durchschnittsalter 1986 = 22,6 Jahre). Daraus ergeben sich Veränderungen in der Populationsstruktur, insbesondere im Hinblick auf Familienstand bzw. Partnerschaft (besonders Lebensgemeinschaften, Eheschließungen) und Kinderzahl. Diese und weitere Veränderungen implizieren zwangsläufig vermehrte Anforderungen, eine Zunahme von Alltagsverpflichtungen, die unmittelbar eine Freizeitverringerung mit sich bringen. Waren z. B. 1986 26 % verheiratet, sind es 1988 bereits 51 %. 1986 hatten 69 % der Befragten noch keine Kinder, 1988 betrug dieser Anteil nur noch 42 %.

Besonders augenscheinlich ist der geringe Freizeitumfang der Hochschulkader. Ihr Altersdurchschnitt betrug in der 1. Etappe 31,0 Jahre, mehr als drei Viertel von ihnen waren verheiratet, und nur 17 % hatten keine Kinder. Das heißt die Verringerung ihres Freizeitumfanges von der ersten zur zweiten Etappe ist kaum durch eine Zunahme häuslicher Belastungen infolge Eheschließung und Familiengründung zu erklären, sondern dürfte wahrscheinlich mit beruflichen Anforderungen verbunden sein, zumal ein Großteil der Hochschulkader leitende Funktionen ausübt. Hinzu kommt, daß wir bei der Ermittlung des Freizeitumfanges vom subjektiven Freizeitempfinden der Befragten ausgingen, diesen Ergebnissen Selbsteinschätzungen der Werktätigen zugrunde liegen.

Erfahrungsgemäß fällt es höher qualifizierten Werktätigen vergleichsweise schwerer, ihren Freizeitumfang zu bestimmen, da eine eindeutige Trennung zwischen Arbeit und Freizeit für diese Gruppe oft nicht möglich ist, es vielfach (je nach Anforderungsprofil, konkreten Arbeitsinhalten, Berufsengagement u. a. m.) fließende Übergänge gibt, die Arbeit besonders dort, wo sie in hohem Maße dem Ideal, erstes Lebensbedürfnis zu sein, bereits entspricht, ihre Fortsetzung in dieser oder jener Weise auch über die gesetzlich fixierte Arbeitszeit hinaus findet, eben in die Freizeit hineinreicht.

Der insgesamt und auch in den einzelnen Gruppen konstatierte Rückgang des Freizeitumfanges findet seinen Niederschlag auch in der Bewertung der jeweils verfügbaren Freizeit. Wie die folgende Tabelle belegt, fällt das Urteil zum Freizeitumfang in der zweiten Etappe kritischer aus.

Tab. 29: Beurteilung des persönlichen Freizeitfonds,  
Angaben in %

Gruppe	völlig ausrei- chend	ausrei- chend	kaum aus- rei- chend	völlig unzu- reichend
Werktätige gesamt				
LIS II	9	32	40	19
Werktätige gesamt				
LIS I	11	42	33	14
Werktätige männlich				
LIS II	8	32	40	20
Werktätige männlich				
LIS I	11	44	31	14
Werktätige weiblich				
LIS II	11	33	40	16
Werktätige weiblich				
LIS I	10	44	35	11
Facharbeiter				
LIS II	11	37	38	14
Facharbeiter				
LIS I	13	44	31	12
Hochschulkader				
LIS II	2	20	42	36
Hochschulkader				
LIS I	4	23	50	23

Der Wert der Freizeit hat von der ersten zur zweiten Etappe für die jungen Werktätigen offenbar zugenommen. Waren 1986 noch 54 % mit ihrem Freizeitfonds weitgehend zufrieden, sind es anderthalb bis zwei Jahre später nur noch 41 %. Eine Ursache dafür ist sicher die Verringerung des Freizeitvolumens, die jedoch auch im Zusammenhang gesehen werden muß mit einer zunehmenden Unduldsamkeit gerade auch vieler junger Menschen unseres Landes gegenüber Unzulänglichkeiten des Alltagslebens, die das Freizeitbudget des einzelnen in ungerechtfertigter Weise z. T. deutlich beschneiden (Versorgungslücken, Mängel im Dienstleistungssektor, im öffentlichen Nahverkehr, mangelhafte Verkaufskultur, bürokratisches und somit oft zeitaufwendiges Gebaren in staatlichen Dienststellen und Einrichtungen u. a. m.).

## 7.2. Einstellung zur Freizeit

Der Stellenwert der Freizeit, die Einstellung Jugendlicher zu ihr zeigt sich nicht nur darin, ob und inwieweit sie mit ihrem Freizeitfonds zufrieden sind. Die Haltung zur Freizeit kommt auch in der Zustimmung zu bzw. Ablehnung einer solchen Meinung zum Ausdruck wie "In seiner Freizeit kann jeder machen, was er will", im gegenseitigen Abwägen von Arbeit und Freizeit (in dem Sinne, was individuell, für die eigene Person, als primär angesehen wird). Sie zeigt sich aber ebenfalls darin, ob bzw. inwieweit auch in der Freizeit über Beruflich-fachliches nachgedacht wird, darüber, wie die Effektivität der eigenen Arbeit, die Arbeitsbedingungen usw. verbessert werden können u. a. m. Gaben in der ersten Etappe der Untersuchung 43 % der jungen Werktätigen an, auch in der Freizeit über die Verbesserung ihrer Arbeitsleistungen nachzudenken, so verringerte sich dieser Anteil in der zweiten Etappe auf 37 %. Im einzelnen informiert folgende Tabelle.

Tab. 30: Nachdenken in der Freizeit über die Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung, Angaben in %

Gruppe	sehr oft	oft	sel- ten	nie
Werkstätige gesamt LIS II	4	33	46	17
Werkstätige gesamt LIS I	3	44	42	11
Werkstätige männlich LIS II	6	34	44	16
Werkstätige männlich LIS I	5	39	44	12
Werkstätige weiblich LIS II	1	29	52	18
Werkstätige weiblich LIS I	5	34	52	9
Facharbeiter LIS II	2	26	51	21
Facharbeiter LIS I	4	32	50	14
Hochschulkader LIS II	9	50	36	5
Hochschulkader LIS I	12	60	23	5
Leiter LIS II	6	44	39	11
Leiter LIS I	11	62	24	3

Die Arbeit, das Bemühen um ihre Effektivierung, spielt gegenwärtig in der Freizeit junger Werkstätiger offenbar eine geringere Rolle als während der 1. Untersuchungsetappe 1986, und zwar bei allen hier unterschiedenen Gruppen. Besonders bemerkenswert, daß in der 1. Etappe noch fast drei Viertel der Hochschulkader und Leiter angaben, auch in der Freizeit über die Verbesserung der eigenen Arbeitsleistungen nachzudenken. In der zweiten Etappe betrifft das nur noch 59 % bzw. 50 %. Diese Ergebnisse weisen auf große Reserven zur Leistungssteigerung hin.

Sie zu erschließen, bedarf es einer komplexen Analyse all jener Ursachen und Bedingungen, die gegenwärtig eine relativ stärkere Hinwendung zur Freizeit bewirken. Allein aus einer teils ungenügend entwickelten Arbeitseinstellung der jungen Werkstätigen lassen sich u. E. die dargestellten Tendenzen nicht erklären, zumal sie auch bei jenen in Erscheinung treten, die gewöhnlich überdurchschnittliche Leistungen am Arbeitsplatz erbringen.

**Tab. 31:** Nachdenken in der Freizeit über die Verbesserung der eigenen Arbeit in Abhängigkeit von der erbrachten Leistung, Angaben in %

Gruppe		sehr oft	oft	sel- ten	nie
Werkstätige mit überdurchschnitt- licher Arbeits- leistung	LIS II	7	39	39	10
	LIS I	5	49	36	10
Werkstätige mit durchschnittli- cher Arbeits- leistung	LIS II	2	28	53	17
	LIS I	5	31	50	14

Freizeit wird im Alltagsbewußtsein vielfach mit weitgehender Verhaltensbeliebigkeit gleichgesetzt. Noch unterschiedlich ausgeprägt ist bei den einzelnen Gruppen der untersuchten jungen Werkstätigen die Einsicht, daß es sich dabei stets um eine relative Verhaltensbeliebigkeit handelt. So stimmen der Aussage "In seiner Freizeit kann jeder machen, was er will" vorbehaltlos 43 % der Befragten zu (LIS I 52 %), 50 % der Facharbeiter (LIS I 59 %), 28 % der Hochschulkader (LIS I ebenfalls 28 %). Diese Ergebnisse lassen u. E. den Schluß zu, daß mit steigendem Alter (besonders Facharbeiter) der dem Freizeitbereich immanente hohe Ermessens-spielraum weniger als ein Absolutum angesehen wird, die Einsicht wächst, daß auch in der Freizeit verschiedenartigsten Anforderungen Rechnung zu tragen ist, gesellschaftlich Notwendiges und individuell Angestrebtes in Übereinstimmung zu bringen ist.



Die dargestellten Tendenzen sind als Indiz auch für mit steigendem Alter gewachsenen Verantwortungsbewußtsein hinsichtlich der individuellen Freizeit zu bewerten.

Wie wird nun das Verhältnis von Arbeit und Freizeit von den jungen Werktätigen gesehen?

Welchen Stellenwert haben beide Bereiche in ihrem Bewußtsein?

Die folgenden Daten vermitteln einen Einblick:

Tab. 32: Bedeutsamkeit von Arbeit und Freizeit im persönlichen Leben, Angaben in %

Gruppe	1	2	3
Werktätige gesamt LIS II	50	48	2
Werktätige gesamt LIS I	53	46	1
Facharbeiter LIS II	39	59	2
Facharbeiter LIS I	39	60	1
Hochschulkader LIS II	80	20	0
Hochschulkader LIS I	75	25	0
Leiter LIS II	68	31	1
Leiter LIS I	74	26	0

1. Die Arbeit gibt meinem Leben einen Sinn, ohne sie könnte ich nicht leben
2. Die Arbeit ist schon sinnvoll, aber das eigentliche Leben beginnt erst in der Freizeit
3. Die Arbeit gibt meinem Leben keinen Sinn, ich würde gern auf sie verzichten

Generell wird deutlich, daß die Arbeit im individuellen Bewußtsein der Jugendlichen eine hohe Wertschätzung erfährt. Das gilt für Jungen und Mädchen, Männer und Frauen gleichermaßen.

Die Wertschätzung von Arbeit für das persönliche Leben hat sich bei den befragten Jugendlichen von der ersten zur zweiten Etappe kaum verändert.

Das schließt jedoch eine zunehmend kritische, aus negativen persönlichen Erfahrungen am eigenen Arbeitsplatz oder aus der Reflektion von Widersprüchen unseres gesellschaftlichen Lebens insgesamt resultierende Haltung nicht aus, die sich beispielsweise in teils ungenügender Arbeitsmotivation und sinkender Leistungsbereitschaft äußert.

Hochschulkader und Leiter bewerten die Arbeit höher als Werk-tätige mit Facharbeiterqualifikation. Diese Unterschiede lassen den Einfluß von Bildung und Qualifikation aber auch von Art und Inhalt konkreter Tätigkeitsanforderungen auf die Bewertung der Arbeit und damit auch der Freizeit für das persönliche Leben ahnen.

Enge Beziehungen gibt es weiter zwischen dem persönlichen Engagement im Beruf und der individuellen Wertigkeit von Arbeit und Freizeit wie u. a. die folgenden Daten belegen.

Tab. 33: Bedeutsamkeit von Arbeit und Freizeit im persönlichen Leben in Abhängigkeit von verschiedenen Differenzierungsmerkmalen, Angaben in %, Legende siehe Tab 32

Gruppe	1	2	3
überwiegend körperliche Tätigkeit	37	62	1
überwiegend geistige Tätigkeit	54	46	0
überdurchschnittliche Arbeitsleistungen	57	42	1
durchschnittliche Arbeitsleistungen	46	54	0
mit der Arbeitstätigkeit sehr zufrieden	63	37	0
mit der Arbeitstätigkeit zufrieden	49	50	1
mit der Arbeitstätigkeit nicht zufrieden	37	62	1
Nachdenken in der Freizeit über Verbesserung der Arbeitsleistungen	65	35	0
kein Nachdenken in der Freizeit über Verbesserung der Arbeitsleistungen	30	69	1
an beruflicher Weiterbildung interessiert	56	43	0
an beruflicher Weiterbildung nicht interessiert	30	68	1

Stärker auf die Arbeit und weniger auf die Freizeit orientiert sind offenbar jene Werktätigen, die sich durch ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit auszeichnen, überdurchschnittliche Arbeitsleistungen erbringen, an beruflicher Weiterbildung interessiert sind, sich auch "nach Feierabend" über die Verbesserung ihrer Arbeitsleistungen Gedanken machen und eher geistige als körperliche Tätigkeiten ausüben.

### 7.3. Zu ausgewählten Freizeitinteressen

Einen Überblick über die in der Leistungsintervallstudie berücksichtigten Freizeitinteressen vermittelt Tabelle 34.

Tab. 34: Freizeitinteressen junger Werktätiger unter Entwicklungsaspekt (ges., Angaben in %)

Gebiet	Dafür interessiere ich mich sehr stark/stark	
	LIS I	LIS II
Jugendklubbesuch	-	87
Radio hören/fernsehen	84	-
Radio, Musik hören	-	82
Mitarbeit in Informatik-, Computer-AG	-	82
erholen, ausruhen	79	71
Auslandsreisen machen	60	64
Moped, Motorrad oder Auto fahren	62	59
beruflich weiterbilden	58	52
fernsehen	-	50
Sport treiben	57	46
zeichnen, singen, malen, musizieren, modellieren, fotografieren u. ä.	35	37
politische, weltanschauliche Kenntnisse aneignen	40	37
technisches Basteln, naturwissenschaftliches Experimentieren, Tierzucht u. ä.	35	35
an Neuererprojekten mitarbeiten	38	34
gesellschaftliche Funktionen, Tätigkeiten ausüben	34	31
Zusatzarbeit zum Geldverdienen	-	29
ins Theater, Konzert gehen	28	28
Gaststätte besuchen	19	17

In der zweiten Etappe der Untersuchung wurde der Interessenkatalog erweitert, so daß nicht alle Interessengebiete unter Entwicklungsaspekt dargestellt werden können. Auffallend ist, daß auf keinem Gebiet ein Interessenzuwachs zu verzeichnen ist. Meist gibt es bei globaler Betrachtung kaum Veränderungen zu konstatieren. Eine Verringerung des Interesses ist am augenscheinlichsten beim Sporttreiben, beim Ausruhen, Erholen und teils auch bei der beruflichen Weiterbildung feststellbar. Eine besonders hohe Interessiertheit besteht offenbar allgemein gegenüber dem Besuch von Jugendklubs, Informatik-AG und dem Musikhören. Weiter stark ausgeprägt ist das Interesse für Erholen, Ausruhen (trotz mit steigendem Alter und zunehmender physischer und psychischer Belastbarkeit rückläufiger Tendenz), Auslandsreisen und Kraftfahrzeuge.

Deutliche Unterschiede in der Interessenausprägung sind nach wie vor zwischen den Geschlechtergruppen feststellbar: Während in unserer Untersuchung die jungen Frauen stärker zu kulturell-künstlerischer Betätigung neigen, zum Erholen, Ausruhen, zum Theater-, Konzertbesuch, zum Radiohören und zum Fernsehen, geben die Männer solchen Betätigungen eher den Vorzug wie: Sporttreiben, naturwissenschaftlich-technischen Aktivitäten, beruflicher Weiterbildung, Fahren mit Kraftfahrzeugen, Mitwirkung an Neuererprojekten, Nebenerwerbstätigkeiten und Mitwirkung in Informatik-AG.

Eine gesonderte Betrachtung der Freizeitinteressen von Werktätigen mit Facharbeiterqualifikation und jenen mit Hochschulbildung weist auf einige Besonderheiten, auch unter Entwicklungsaspekt hin. Zu berücksichtigen ist hier allerdings, daß zwischen beiden Gruppen ein Altersunterschied von ca. 8 Jahren besteht. Zunächst ist feststellbar, daß sich Hochschulkader häufiger als Facharbeiter für folgende Freizeitbetätigungen interessieren: kulturell-künstlerische und naturwissenschaftlich-technische Betätigungen, Sporttreiben, berufliche und politisch-weltanschauliche Weiterbildung, gesellschaftliche Aktivität und Neuererprojekte. Die jungen Facharbeiter geben dagegen dem Erholen, Ausruhen (vermehrte physische Belastung), dem Gaststättenbesuch, Rundfunk- bzw. Musikrezeption, dem Fernsehen und zusätzlichem Geldverdienen häufiger den Vorzug als die jungen Intelligenzangehörigen. Diese Tendenzen finden in beiden Untersuchungsstapen ihren Niederschlag (ausführlich siehe Anhang Tabelle 37).

Allgemein hatten wir von der ersten zur zweiten Untersuchungs-  
 etappe ein verringertes Interesse für das Sporttreiben fest-  
 gestellt. Dies gilt jedoch nicht für Hochschulkader. Analoges  
 betrifft die berufliche Weiterbildung. Bei der naturwissen-  
 schaftlich-technischen Betätigung ist bei den jungen Intelli-  
 genzangehörigen eine Interessenzunahme zu verzeichnen, bei  
 den Facharbeitern zeigen sich dagegen eher rückläufige Ten-  
 denzen. Deutlich stärker rückläufig als bei den jungen Arbei-  
 tern ist bei den Hochschulkadern das Interesse am Erwerb po-  
 litisch-weltanschaulicher Kenntnisse (Überfütterung mit Be-  
 kanntem? Ungeeignete Formen und Methoden, die zu Ablehnung  
 führen?) sowie an der Ausübung gesellschaftlicher Funktionen  
 und Tätigkeiten.

Auffallend ist eine rückläufige Interessenentwicklung von der  
 ersten zur zweiten Etappe innerhalb der Gruppe jener Werkstät-  
 igen, die Leitungsfunktionen ausüben, in bezug auf die berufli-  
 che Weiterbildung (sehr starkes und starkes Interesse LIS I:  
 82 %, LIS II: 76 %) und die Aneignung politisch-weltanschau-  
 licher Kenntnisse (55 % bzw. 39 %), die Ausübung gesellschaft-  
 licher Funktionen/Tätigkeiten (49 % bzw. 43 %) sowie die Mit-  
 wirkung an Neuererprojekten (60 % bzw. 46 %). Zwar ist das In-  
 teresse der Leiter für all die genannten Bereiche allgemein  
 stärker ausgeprägt als bei den übrigen Werkstätigen, doch sind  
 die aufgezeigten rückläufigen Tendenzen von der ersten zur zwei-  
 ten Untersuchungsetappe bei letzteren nicht zu verzeichnen.

Aufschlußreich ist es weiter, die Freizeitinteressen und ihre  
 Entwicklung in Abhängigkeit davon zu untersuchen, ob am Ar-  
 beitsplatz hohe oder durchschnittliche Leistungen erbracht wer-  
 den. Allgemein gilt: Überdurchschnittliche Arbeitsleistungen  
 gehen häufiger einher mit solchen Freizeitinteressen wie be-  
 rufliche und politisch-weltanschauliche Weiterbildung, natur-  
 wissenschaftlich-technische Betätigung, gesellschaftliche Tä-  
 tigkeit, Mitarbeit an Neuererprojekten. Gleichzeitig ist das  
 Interesse am Fernsehen, am Erholen/Ausruhen geringer (ausführ-  
 lich siehe Anhang Tabelle 38).

Ähnlich wie bei den Hochschulkadern und teils auch den Leitern zeigen sich aber auch folgende Tendenzen: Werktätige mit überdurchschnittlichen Leistungen offenbaren von der ersten zur zweiten Etappe im Gegensatz zu jenen mit durchschnittlichen Arbeitsleistungen bzw. deutlicher als diese ein abnehmendes Interesse für politisch-weltanschauliche Weiterbildung sowie für die Mitarbeit an Neuererobjekten.

## 8. Anhang

### 8.1. Ergänzende Tabellen

#### Tab. 35: Einflüsse auf die Leistung

Analyseprinzip siehe Anhang 3 Intervallkontingenzen

Tab. enthält den Maßkorrelationskoeffizienten R  
(angenommene Einflüsse aus LIS I mit Leistung aus  
LIS II), nur Facharbeiter

angenommene Einflüsse aus LIS I	Leistung in LIS I:	
	über den Anforderungen	entsprach den An- forderungen oder darunter
Leiter berücksichtigt bei Leistungsbewertung vor al- lem persönliche Anstrengung	-0,23	-0,06
Lohn/Gehalt hat große Be- deutung für eigene Tätigkeit	-0,12	-0,23
Häufigkeit der Kommunikation über neue Entwicklungen auf dem Arbeitsgebiet	-0,09	0,23
Vielfalt der Anforderungen	-0,22	-0,01
Arbeitsablauf selbst bestim- men zu können, ist persönlich sehr wichtig	0,22	-0,08
Entscheidungsmöglichkeiten	0,22	0,06
Motiv: ohne Anstrengung ein angenehmes Leben führen	-0,21	-0,09
Motiv: bei Leitungsentschei- dungen mitwirken	-0,20	0,03
Zufriedenheit mit der Arbeit des Leiters	-0,20	-0,05
angenommene Ursache für Miß- erfolge: mangelnder Fleiß	-0,20	0,12
Leiter bewertet Leistungs- gerecht	-0,20	-0,08
Leiter hat vielfältige gei- stig-kulturelle Interessen	-0,20	-0,16
Kollektivnorm: freundschaft- liches Verhältnis zu Kollegen	0,16	-0,01
Bedeutung eines guten Verhält- nisses zum Leiter	-0,11	-0,18

Tab. 36: Einflüsse auf das Motiv als geachteter Fachmann zu gelten

Tab. enthält R (angenommene Einflüsse aus LIS I mit Motiv in LIS II), nur Facharbeiter

angenommene Einflüsse	Ausprägung in LIS I		
	sehr große Bedeu- tung (MW 1)	große Bedeu- tung (2)	geringe Bedeu- tung (3-5)
Erfolg hängt ab von der Unterstützung durch Kollegen	0,10	-0,31	0,43
Erfolg hängt ab von Fleiß	0,43	0,04	0,44
Wichtig: Vielfalt der An- forderungen	0,51!!	-0,01	0,27
Wichtig: Wissen und Fähig- keiten anwenden	0,41	0,01	0,37
Erfolg hängt ab von Interesse an Aufgabe	0,36	0,05	0,48
Leiter vertritt konsequent Politik der SED	0,34	0,04	-0,32
Anforderungsvielfalt	0,31	0,06	-0,17
Erfolg hängt ab von Wissen und Können	0,32	0,10	0,26
Mißerfolg hängt ab von un- zureichender Unterstützung durch Kollegen	0,31	0	0,20
Mißerfolg Ergebnis schlechter Arbeitsorganisation	0,31	0,09	-0,23
Leiter entscheidet rechtzei- tig und richtig	-0,31	-0,03	0,05
Wichtig: Arbeitsablauf selbst bestimmen	0,30	0,17	-0,05
Entscheidungsmöglichkeiten	0,16	0,28	-0,11
Motiv: sich selbst beweisen wollen	0,12	0,22	0,05
Kenntnis Bedeutung Arbeits- aufgabe für Betrieb	0,24	-0,2	0,48
Motiv: von den Arbeitskolle- gen geachtet und anerkannt werden	0,16	0,20	0,11
Motiv: fachliches Wissen nutzen und vervollkommen	0,16	0,19	0,14
Aufgabe erfordert ständige Erweiterung Wissen	0,29	0,19	0,27



Tab. 37: Freizeitinteressen von Facharbeitern und Hochschulkadern, Angaben in %

Interessengebiet	sehr starkes und starkes Interesse			
	Facharbeiter		Hochschulkader	
	LIS I	LIS II	LIS I	LIS II
zeichnen, singen, malen, musizieren, modellieren, fotografieren u. ä.	30	29	47	45
Sport treiben	56	42	61	61
beruflich weiterbilden	50	47	82	82
technisches Basteln, naturwissenschaftliches Experimentieren, Tierzucht o. ä.	34	31	42	56
erholen, ausruhen	80	74	76	65
politische/weltanschauliche Kenntnisse aneignen	38	34	60	46
ins Theater/Konzert gehen	24	21	27	30
Gaststätten besuchen	26	20	8	10
gesellschaftliche Funktionen/Tätigkeiten ausüben	25	29	49	39
Moped/Motorrad oder Auto fahren	66	61	63	62
an Neuererprojekten mitarbeiten	29	31	56	50
Auslandsreisen machen	62	66	62	60
Rundfunk hören/fernsehen	86	-	71	-
Radio, Musik hören	-	88	-	61
fernsehen	-	53	-	46
zusätzlich arbeiten, um Geld zu verdienen	-	35	-	19
Jugendklub besuchen	-	87	-	82
in Informatik-AG oder Computerklubs mitarbeiten	-	82	-	92

Tab. 38: Freizeitinteressen und Arbeitsleistungen, gesamt,  
Angaben in %

Interessengebiet	sehr starkes und starkes Interesse (Pos. 1 + 2)			
	hohe Leistungen		anforderungs- adäquate Leistungen	
	LIS I	LIS II	LIS I	LIS II
zeichnen, singen, malen, musizieren, modellieren, fotografieren u. ä.	35	37	37	34
Sport treiben	60	49	58	46
beruflich weiterbilden	67	66	51	51
technisches Basteln, natur- wissenschaftliches Experimentieren, Tierzucht o. ä.	42	45	31	29
erholen, ausruhen	74	67	81	73
politische/weltanschauliche Kenntnisse aneignen	57	44	36	31
ins Theater, Konzert gehen	26	29	25	23
Gaststätten besuchen	21	17	23	20
gesellschaftliche Funktionen/ Tätigkeiten ausüben	39	37	28	32
Moped/Motorrad oder Auto fahren	71	61	62	60
an Neuererprojekten mitarbeiten	50	42	28	33
Auslandsreisen machen	66	64	59	66
Radio hören/fernsehen	77	-	84	-
Radio, Musik hören	-	81	-	84
fernsehen	-	46	-	56
zusätzlich arbeiten, um Geld zu verdienen	-	33	-	28
Jugendklubs besuchen	-	90	-	85
in Informatik-AG oder Computerklubs mitarbeiten	-	88	-	82

## 8.2. Population

Insgesamt haben an LIS II 770 junge Werkstätige teilgenommen (davon 546 junge Männer und 189 Frauen, 35 haben die Frage nach dem Geschlecht nicht beantwortet).

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über wichtige Charakteristika der Teilnehmer:

Tab. 39: Qualifikation

%	männ- lich	weib- lich	Anzahl abs.	Anteil der Qual.gruppen an der Ge- samtpopula- tion
ohne Ausbildung bzw. Teilfachar- beiter	70	30	23	3
Facharbeiter	72	28	460	63
Meister	86	14	14	2
Fachschulkader	71	29	73	10
Hochschulkader/ Promovierte	89	16	135	19

Zusätzlich wurden noch 21 Lehrlinge (= 3 %) erfaßt. Einbezogen waren folgende Ministerbereiche: Chemie, Elektrotechnik/Elektronik, Schwermaschinenbau und Anlagenbau, Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau. Die jungen Werkstätigen verteilen sich auf folgende Tätigkeitsgruppen:

Tab. 40: Tätigkeit

	Arbeiter in der Produk- tion	Ange- stell- ter in der Pro- duktion	Ange- st. Ver- wal- tung
ohne Ausbildung bzw. Teilfachar- beiter	85	5	4
Facharbeiter	64	7	3
Meister	46	29	6
Fachschulkader	0	15	15
Hochschulkader/ Promovierte	0	5	11

Ingenieurtechn.

Personal .

in Pro- duk- tion	in Pro- duk- tions- vorbe- rei- tung	in <del>FE</del>	sonstige
----------------------------	--	------------------	----------

---

0	0	0	6
2	1	0	23
0	0	8	11
10	37	17	6
16	31	31	6

Tab. 41: Familienstand

%	männ- lich	weib- lich	Anteil an Gesamtpopulation
ledig	73	27	45
verheiratet	76	24	51
geschieden	56	44	4
verwitwet	0	100	0

43 % haben noch keine Kinder, 36 % 1 Kind, 20 % 2 Kinder und 1 % mehr als 2 Kinder. Das Alter der Untersuchten betrug ca. 27 Jahre (Facharbeiter, 24, Hochschulkader 32).

Gegenüber LIS I konnte nur ein Teil bei LIS II nochmals befragt werden. Ursachen dafür waren: Wehrdienst, Schwangerschaft, Fluktuation, Ausbildung von Arbeitskollektiven im Betrieb bzw. Wechsel der Tätigkeit im Betrieb/Kombinat, Dienstreisen bzw. Einsätze in anderen Territorien, Desinteresse an der Untersuchung u. a. Diese Faktoren sind zum Teil mit Indikatoren des Fragebogens korreliert (z. B. bei Fluktuation), so daß sich die beiden Teile von LIS I (an LIS II teilgenommen/nicht teilgenommen) nicht genau entsprechen. Hauptursache dafür ist, daß in LIS I 530 Lehrlinge einbezogen waren, die bei LIS II getrennt untersucht wurden (vgl. G. Ulrich "Zu ausgewählten Aspekten der Entwicklung des Leistungsstrebens und -verhaltens von Lehrlingen", Leipzig 1988).

Darüber hinaus konnten ca. 500 junge Werkstätige nicht mehr erreicht werden. Hauptursachen dafür waren:

- Einberufung zum Wehrdienst
- Schwangerschaft bzw. Babyjahr
- Fluktuation (Betriebswechsel, aber auch Umsetzungen innerhalb des Betriebes), in einigen Fällen auch längere Einsätze in anderen Betrieben bzw. Orten (z. B. Montage, Delegierungen)

Ein großer Teil dieser Faktoren ist kaum mit den Indikatoren des eingesetzten Fragebogens korreliert, in anderen Fällen (v. a. Fluktuation) liegen aber Abhängigkeiten vor. Das und die Ausgliederung der Lehrlinge führen dazu, daß die Werte von LIS II nicht mit der Gesamtpopulation von LIS I verglichen werden können, sondern nur mit dem Teil von LIS I, der auch an LIS II teilgenommen hat. Da durch die Intervallstudie individuelle Zuordenbarkeit gewährleistet ist, wurde das auch bei allen Tabellen berücksichtigt.

Hauptunterschiede zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern ergeben sich in einigen Wertorientierungen (vgl. Tab. 42), im Leistungsverhalten (die Teilnehmer an LIS II waren in LIS I etwas fleißiger als die Nichtteilnehmer) und in den Arbeitsinhalten (Teilnehmer arbeiteten häufiger an moderner Technik, hatten einen etwas günstigeren Handlungsspielraum und eine etwas höhere Qualifikation).

Die Hauptunterschiede in den Motiven zeigt Tab. 42:

Tab. 42: Unterschiede bei Motiven zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern an LIS II in LIS I

Tab. enthält Pos. 1 + 2 und in Klammer 1 eines 4stufigen Antwortmodells:

Das hat für mein Leistungsstreben

1 sehr große Bedeutung

.

.

4 überhaupt keine Bedeutung

	an LIS II teilgenommen	an LIS II nicht teilgenommen
alles was ich mache, richtig machen	91 (42)	92 (37)
viel Geld verdienen	67 (20)	74 (26)
mein fachliches Wissen nutzen und vervollkommen	96 (49)	90 (40)
Achtung und Anerkennung im Kollektiv erlangen	88 (33)	86 (41)
nicht kritisiert wer- den	29 ( 7)	34 ( 9)
eigene Ideen zur Reali- sierung der Arbeits- aufgabe einbringen	87 (30)	82 (24)
genügt nur, die Norm zu erfüllen	62 (30)	65 (33)

Dank der hohen absoluten Zahlen von Teilnehmern und Nichtteilnehmern sind die Unterschiede statistisch signifikant. Die Differenzen sind aber insgesamt gering, so daß trotz der Abgänge die Ergebnisse verallgemeinbar bleiben.

Weitere Unterschiede in Motiven (vgl. Tab. 2) sind statistisch nicht signifikant.

### 8.3. Intervallkontingenzen

Die Daten von LIS I und II sind individuell zuordenbar. Damit lassen sich Entwicklungen/Veränderungen genau bestimmen, je nach Analyseebene sind 2 Betrachtungsweisen möglich: Ich kann einmal fragen was aus denen in LIS II geworden ist, die in LIS I auf eine bestimmte Weise geantwortet haben (Analyserichtung von der Gegenwart in die Zukunft)?

Tab. 43: Intervallkontingenz 1

Wie wichtig ist für Sie schöpferisch sein, Neues auszudenken?

Das hat für mein Leben Bedeutung

- 1 sehr große
- 2 große
- 3 mittlere
- 4 geringe
- 5 überhaupt keine

LIS I	LIS II				
	1	2	3	4	5
1	49	37	12	1	0
2	20	53	24	3	0
3	8	35	47	9	0
4	3	17	59	21	0
5	0	0	0	50	50



Ich kann aber auch umgekehrt fragen, wie diejenigen, die bei LIS II auf eine bestimmte Weise geantwortet, bei LIS I bestimmte Merkmale hatten (Analyserichtung von der Gegenwart in die Vergangenheit)?

Tab. 44: Intervallkontingenz 2

Wie wichtig ist für Sie schöpferisch sein, Neues aus-  
zudenken?

Das hat für mein Leben Bedeutung

- 1 sehr große
- 2 große
- 3 mittlere
- 4 geringe
- 5 überhaupt keine

LIS I	LIS II				
	1	2	3	4	5
1	48	19	9	5	0
2	42	58	39	28	33
3	10	22	44	49	33
4	0	2	8	15	0
5	0	0	0	3	33

Schließlich kann ich resumierend fragen, welcher Anteil der Befragten in beiden Etappen gleich geantwortet hat (in unserem Beispiel 50 %), bei welchem Anteil die Bedeutung des Lebenszieles zugenommen (im Beispiel 24 %) oder abgenommen (26 %) hat?

Gestützt auf diese Intervallkontingenzen lassen sich gerichtete Korrelationen erzeugen: Bei Querschnittsuntersuchungen lassen sich Zusammenhänge prinzipiell in beiden Richtungen interpretieren: Wenn ich z. B. zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Vielfalt der Anforderungen einen Zusammenhang finde, läßt sich prinzipiell interpretieren: Je vielfältiger die Anforderungen desto größer die Arbeitszufriedenheit oder je zufriedener die Werktätigen mit der Arbeit desto vielfältiger erleben sie ihre Anforderungen.

Diese Mehrdeutigkeit (es können auch beide Interpretationsmöglichkeiten gleichzeitig zutreffen) läßt sich im Querschnitt nur auflösen, wenn bekannte, gesicherte Erkenntnisse hinzugezogen werden (bzw. indem die Anforderungsvielfalt unabhängig von der untersuchten Person objektiv gemessen wird, bei vielen Merkmalen/Einstellungen ist so eine unabhängige Messung aber gegenwärtig nicht möglich, außerdem kann der mit seiner Tätigkeit Zufriedene sich durch sein Engagement selbst vielfältigere Aufgaben gesichert haben als der von vornherein Unzufriedene). Über diese Erkenntnisse lassen die empirischen Befunde dann aber keine Aussage zu (wenn ich also sage, aus der Theorie T folgere ich aus dem Zusammenhang von A und B, wenn A (Ursache), dann B (Wirkung) und nicht wenn B, dann A kann ich nicht folgern, weil gilt, wenn A, dann B ist T richtig - das wäre eine Tautologie). Dieses Problem läßt sich in Intervallstudien lösen. Das Prinzip ist folgendes: Ich fasse den angenommenen Einflußfaktor in der ersten Etappe, die angenommenen Einflüsse in der zweiten und ermittle diesen Zusammenhang für jede Ausprägungsstufe der Zielvariablen in der ersten Etappe (damit wird gesichert, daß nur Personen mit gleichen Ausgangsbedingungen verglichen werden). Ein Beispiel findet sich in Tabellen (35 und 36). Ergibt sich ein Zusammenhang, kann dieser nur in einer Richtung laufen (es sei denn, ich erkenne nicht an, daß eine Ursache der Wirkung zeitlich vorangeht). Solche Zusammenhänge auch durch weitere Variable vermittelt sein können (in unserem Beispiel könnte das das Anspruchsniveau sein), läßt sich dieser Ansatz mit Hilfe multivariabler Analysemodelle erweitern, vorausgesetzt, die vermittelnden Variablen wurden mit erfaßt. In diesen Möglichkeiten differenzierter Analyse angenommener Einflußfaktoren liegt der Hauptvorteil von Intervallstudien gegenüber Querschnittsuntersuchungen.